



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



**Syndicat des professionnelles  
en soins de Québec**

## **CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE ENTRE**

**L'INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ)**

**ET**

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC (SPSQ)**

**2015-2020**



## **TABLE DES MATIÈRES**

---

# TABLE DES MATIÈRES

---

	Page
<b>PARTIE I ARTICLES</b>	
1 Définition des termes	I.1.1
2 Objet	I.2.1
3 Dispositions générales	I.3.1
4 Droits de la Direction	I.4.1
5 Accréditation et champ d'application	I.5.1
6 Régime syndical	I.6.1
7 Retenues syndicales	I.7.1
8 Affichage d'avis	I.8.1
9 Libération pour activités syndicales	I.9.1
10 Règlement des griefs	I.10.1
11 Arbitrage	I.11.1
12 Ancienneté	I.12.1
13 Promotion - transfert — rétrogradation	I.13.1
14 Procédure de mise à pied	I.14.1
15 Sécurité d'emploi	I.15.1
16 Heures et semaine de travail	I.16.1
17 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	I.17.1
18 Déplacement	I.18.1
19 Temps supplémentaire - disponibilité ou garde	I.19.1
20 Congés fériés	I.20.1
21 Congé annuel	I.21.1
22 Droits parentaux et congés sociaux	I.22.1
23 Régime d'assurance-vie, maladie et salaire	I.23.1
24 Régime de retraite	I.24.1
25 Équipement de sécurité	I.25.1
26 Dispositions relatives aux salariées à temps partiel	I.26.1
27 Paiement des salaires	I.27.1
28 Protection des privilèges acquis	I.28.1
29 Allocations de déplacement	I.29.1
30 Titres d'emploi	I.30.1
31 Salaire	I.31.1

32	Expérience antérieure et formation postsecondaire	I.32.1
33	Primes	I.33.1
34	Responsabilité professionnelle	I.34.1
35	Perte et destruction de biens personnels	I.35.1
36	Congés sans solde	I.36.1
37	Régime de congé à traitement différé	I.37.1
38	Développement des ressources humaines	I.38.1
39	Comité des soins infirmiers	I.39.1
40	Santé et sécurité au travail	I.40.1
41	Durée et rétroactivité	I.41.1

## **PARTIE II      ANNEXES**

1	Frais de déménagement	II.1.1
2	Conditions particulières à la salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal	II.2.1
3	Certificats reconnus en soins infirmiers	II.3.1
4	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	II.4.1
5	Horaire de 4 jours	II.5.1

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

No 1	Relative aux conditions de travail des salariées assignées aux unités du Centre d'expertise en dépistage de la direction des systèmes de soins et de service	III.1.1
No 2	Relative à la conversion des heures de remplacement	III.2.1
No 3	Relative aux responsabilités familiales	III.3.1
No 4	Relative à la classification de certaines infirmières	III.4.1
No 5	Relative à la personne retraitée réembauchée	III.5.1

**PARTIE I**  
**ARTICLES**

---

# ARTICLE 1

## 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 9 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. 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.

### 1.04 **Période de probation**

Désigne la période à laquelle est soumise toute nouvelle salariée et dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauche.

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre L'Employeur et le Syndicat ; à défaut d'entente, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46<sup>e</sup>) jour de calendrier ou du trente et unième (31<sup>e</sup>) jour de travail, selon le cas. La salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

Si L'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

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 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 32.

1.07 **Salaire global**

La rémunération totale versée à une salariée en vertu de la présente convention.

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 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 **Poste simple**

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus à la présente convention et à ses annexes.



### 1.13 **Poste composé**

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus à la présente convention et à ses annexes.

### 1.14 **Centre d'activités**

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'INSPQ.

### 1.15 **Période comptable**

L'année financière de l'INSPQ 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 1<sup>er</sup> avril et la dernière se termine le 31 mars.

### 1.16 **« Conjoint ou conjointe »**

On entend par conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ;
- b) qui sont unies civilement et qui 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 mariés ou non unis civilement ; 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.

1.17 **Interprétation**

Le genre féminin comprend le genre masculin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

1.18 **INSPQ**

Désigne l'Institut national de santé publique du Québec légalement constitué en vertu de la *Loi sur l'Institut national de santé publique du Québec* (L.R.Q., chapitre 1-13.1.1).

1.19 **O.I.I.Q.**

Désigne l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec.

1.20 **Organisme**

Un organisme s'entend de tout employeur compris dans le secteur de la santé et des services sociaux tel que défini au paragraphe 15.21

1.21 **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.

## 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 salariées visées par l'unité d'accréditation 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'INSPQ.
- 2.03 L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

## ARTICLE 3

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

#### 3.01 **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 ce handicap, ses liens de parenté, sa situation parentale ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

#### 3.02 **Harcèlement sexuel**

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à un harcèlement sexuel à l'occasion de son travail.

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement sexuel porté à leur connaissance.

#### 3.03 **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.

#### 3.04 **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, L.R.Q., 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.

Les parties conviennent que le harcèlement psychologique est un élément prioritaire de la « Politique de prévention et de traitement du harcèlement et de la violence en milieu de travail » applicable à l'INSPQ.

Malgré le délai prévu au paragraphe 10.02, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

## 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, 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.

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

## ARTICLE 5

### ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

---

#### 5.01 **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 émis conformément aux dispositions du Code du travail.

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

#### 5.03 **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, 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**

5.04 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.

5.05 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.

5.06 Le dossier personnel de la salariée est gardé à jour par la Direction du personnel de l'INSPQ 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 ;
- 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.

- 5.07 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. Tels 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 sur l'initiative de L'Employeur ou suite à une contestation.

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

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

- 5.09 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/ou faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

Seules les raisons et/ou 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 médicaments est obligatoire durant sa suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

5.10 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 5.09.

5.11 **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.

5.12 **Agent de sécurité**

L'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux salariées dans l'accomplissement de leur travail.

5.13 Sous réserve des dispositions du paragraphe 15.09 -1, si l'Employeur exige qu'un poste soit occupé par une infirmière, cette dernière est couverte par la présente convention.

## ARTICLE 6

### RÉGIME SYNDICAL

---

- 6.01 Toute salariée membre en règle du Syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02 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.
- 6.03 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 7

### RETENUES SYNDICALES

---

#### 7.01 Période de retenue et délai de remise

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, 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 la 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 par écrit 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 ;
- 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 des modalités de mise en œuvre et d'application du présent article.

#### 7.02 **Retenue du droit d'entrée syndicale**

L'Employeur perçoit de toute nouvelle 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.

#### 7.03 **Suspension de remise**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations 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 de la Commission des relations du travail ou du Tribunal du travail, pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

## ARTICLE 8

### AFFICHAGE D'AVIS

---

- 8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableau(x) fermé(s) servant exclusivement à des fins syndicales ; une clef est remise à la représentante du Syndicat.
- 8.02 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'un arrangement au niveau local dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 8.03 Dans ce(s) tableau(x), le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.
- Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.
- Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant.
- 8.04 À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'INSPQ lui est transmise si ces documents proviennent de la Direction générale, de la Direction des soins infirmiers ou de la Direction des ressources humaines. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention collective.

## ARTICLE 9

### LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

---

#### 9.01 **Liste des représentantes**

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, 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.

9.02 Après demande à la Direction des ressources humaines, laquelle ne peut refuser sans motif valable, la représentante extérieure du Syndicat peut rencontrer à l'INSPQ, 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.

9.03 Les représentantes du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'INSPQ sur rendez-vous. Elles peuvent également, y compris durant les heures de travail, rencontrer des salariées de l'INSPQ dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande à la Direction des ressources humaines, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Les représentantes du Syndicat et les salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

9.04 Pour l'application de la présente convention, l'Employeur libère à temps partiel sans perte de salaire, une (1) ou des salariée(s) désignée(s) par le Syndicat de l'INSPQ dans la proportion des jours suivante :

- de 50 à 99 salariées : une demie (1/2) journée par semaine.

Si plus d'une (1) salariée est libérée, le nombre total d'heures de libération ne peut excéder l'équivalent d'une demie (1/2) journée par semaine.

9.05 Aux fins d'application des paragraphes 9.04 et 9.06, le nombre de salariées comprises dans l'unité d'accréditation doit être celui du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

#### 9.06 **Libération pour unité de moins de 50 membres**

Dans le cas où l'unité d'accréditation compte moins de cinquante (50) salariées, une représentante locale du Syndicat peut être libérée sans perte de salaire après demande à la Direction des ressources humaines, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

### 9.07 **Local syndical**

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.

### 9.08 **Comité de relations de travail**

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent sur pied un comité de relations de travail. La composition, le rôle et le fonctionnement du comité sont déterminés par arrangement.

9.09 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'INSPQ, 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.

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 après s'être assurées avec lui de la continuité des activités du centre d'activités.

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 des 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. Le nombre total de jours de libération prévu ci-haut pour chacune des fonctions ne doit pas empêcher l'utilisation des dispositions du paragraphe 9.10.

### 9.10 **Procédure de libération**

Les représentantes et les déléguées du Syndicat et/ou de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'INSPQ. 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.

#### 9.11 **Nombre maximum de libérations**

Le nombre total des journées payées en vertu du paragraphe 9.09 pour l'ensemble des salariées comprises dans l'unité d'accréditation est fixé comme suit :

- de 1 à 50 salariées : vingt (20) jours par année.

Ces libérations seront possibles en autant qu'elles ne portent pas préjudice au fonctionnement du ou des centre(s) d'activités.

9.12 Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de salariées visées, les représentantes locales et administratrices du Syndicat ou de la FIQ sont libérées avec solde en autant que cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement du ou des centre(s) d'activités, et ce, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou la FIQ, 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.

9.13 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 9.09 et 9.11 peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance.

9.14 Pour ces dites libérations, les horaires de travail des salariées ne sont en aucune façon modifiés à moins d'entente entre les parties.

9.15 Aux fins d'application du paragraphe 9.10, le nombre de salariées comprises dans l'unité d'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

9.16 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.

#### 9.17 **Libération pour négociation / arrangement local**

L'Employeur libère sans perte de salaire deux (2) salariées désignées par le Syndicat aux fins d'assister à toutes les séances relatives aux négociations.

Aux fins de préparation des séances de négociation et des séances d'arrangements locaux, ces salariées bénéficient d'une journée de préparation pour chaque journée de négociation ou le cas échéant, elles bénéficient d'une demi-journée de préparation pour chaque demi-journée de négociation.



Aux fins de la préparation du projet de convention collective, les deux salariées désignées par le Syndicat seront libérées selon le paragraphe 9.06.

#### 9.18 **Congé sans solde pour agir comme représentante syndicale à plein temps**

##### 1- Durée

La salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à plein temps comme représentante syndicale. Le Syndicat ou la FIQ 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. 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'INSPQ. 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 au sens de l'article 17.

##### 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'INSPQ.

##### 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 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 du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*.

## 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 médicaments 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 FIQ 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 appartenir à la liste de disponibilité.

9.19 **Libération pour comité conjoint et/ou paritaire**

Une salariée qui est membre d'un comité conjoint formé d'une part, de représentants désignés par l'Employeur et d'autre part, de 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.

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

9.21 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.

## ARTICLE 10

### RÈGLEMENT DES GRIEFS

---

Dans les cas de griefs ou de toutes mécontentes 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 32 ;
- 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 **Grief collectif**

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

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

#### 10.07 **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.

En tout temps après le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut exiger de rencontrer l'autre partie pour faire l'examen du grief et y trouver une solution satisfaisante.

10.08 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.

10.09 Dans les sept (7) jours de la tenue de la rencontre prévue au paragraphe 10.08 ou de l'expiration du délai qui y est prévue pour la tenue de cette rencontre, les parties s'informent mutuellement de leur position respective à l'égard du grief.

10.10 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 peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

#### 10.11 **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 10.09 ou, si la rencontre n'a pas lieu, avant que le délai de quatre-vingt-dix (90) ou trente (30) jours prévu au paragraphe 10.08 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 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 5.11, 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 du paragraphe 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 L'arbitrage a lieu à l'établissement à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 11.20 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.

## **B) PROCÉDURE SOMMAIRE**

- 11.21 Les parties peuvent, après entente, convenir de procéder à l'arbitrage selon la procédure sommaire.
- Les modalités prévues aux paragraphes suivants s'appliquent.
- 11.22 L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties.
- 11.23 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une (1) journée par grief.
- 11.24 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.
- 11.25 Aucun document ne peut être remis par les parties après un délai de cinq (5) jours suivant l'audition.
- 11.26 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.
- 11.27 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce.

- 11.28 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

### **C) TRIBUNAL D'ARBITRAGE PROCÉDURE ALLÉGÉE**

- 11.29 Les parties peuvent s'entendre pour confier l'audition d'un grief au Tribunal d'arbitrage procédure allégée (T.A.P.A.) mis en place par le ministère du Travail.

### **D) MÉDIATION**

- 11.30 Une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un (1) ou plusieurs grief(s). L'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord.

- 11.31 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.

- 11.32 Les parties peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation.

- 11.33 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.

- 11.34 Les propos échangés lors de la médiation ne peuvent être présentés à l'arbitrage.

- 11.35 Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation.

- 11.36 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**

- 11.37 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.

- 11.38 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.
- 11.39 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'une mésestimation, 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.

## 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 d'accréditation conformément aux règles prévues à la présente convention.

Les parties peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention, convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités d'accréditation confondues.

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 période comptable (13 périodes 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

- 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'entrée en service 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 (25<sup>e</sup>) au trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois de cet accident ou maladie.

### D) CHANGEMENT DE STATUT

- 12.11 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 peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention. Cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission ; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités de l'alinéa précédent 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 même paragraphe.

#### E) PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET DE L'EMPLOI

12.12 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 ;
- 6- absence pour maladie ou accident autre que lésion professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36<sup>e</sup>) 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.

## F) INFORMATIONS

- 12.13 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 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.

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.

- 12.14 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

### PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

---

#### A) À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

13.01 Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.10. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9<sup>e</sup>) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent. En cas de l'abolition d'un poste vacant, l'Employeur avise par écrit le Syndicat.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours. Cependant, les parties peuvent s'entendre pour prolonger ou réduire la période d'affichage.

L'employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger ou réduire la durée d'un affichage.

En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions de la présente convention ou s'il évalue que les besoins du centre d'activités justifient un nombre de jours de travail inférieur à cinq (5) jours par semaine, l'Employeur affiche le poste à temps complet.

S'il n'y a aucune candidature à l'intérieur de l'INSPQ, l'Employeur n'est pas lié par la disposition prévue à l'alinéa précédent.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir par arrangement local de créer des postes comportant une prestation de travail de sept (7) jours par période de deux (2) semaines.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1- le titre et la définition apparaissant à la présente convention ;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum) ;
- 3- le ou les centre(s) d'activités ;
- 4- la période d'affichage ;
- 5- le quart de travail ;



- 6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
- 7- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines ;
- 8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3 ;
- 9- territoire géographique où devra œuvrer la salariée ;
- 10- le port d'attache ;
- 11- exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

- 13.03 Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie à l'INSPQ.

Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'INSPQ.

Une salariée ne peut obtenir dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) transferts.

- 13.04 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante du Syndicat.

- 13.05 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 13.06 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.06. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur si un registre des postes existe.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 15.06, 13.07, 13.08 et 13.09.



- 13.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, un registre des postes peut être établi à l'INSPQ. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 13.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, 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.
- 13.09 L'existence, l'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat par arrangement.
- 13.10 L'application du paragraphe 13.06 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.06.
- 13.11 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.
- 13.12 **Période d'initiation et d'essai**

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Cependant, la salariée de l'équipe de remplacement qui obtient un poste en vertu des dispositions du paragraphe 15.06 ne peut décider de réintégrer l'équipe de remplacement durant cette période, mais elle doit le faire à la demande de l'Employeur.

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

Au cours de cette période, la 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 salariée qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou qui est appelée à réintégrer l'équipe de remplacement ou la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité ou sur l'équipe de remplacement. Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche.

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée est détenu par une autre salariée dont la période d'initiation et d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ainsi affectée recouvre son ancien poste ou réintègre l'équipe de remplacement ou la liste de disponibilité.

S'il y a réintégration à l'ancien poste ou à l'équipe de remplacement ou à la liste de disponibilité, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à une salariée qui bénéficie d'une période d'adaptation prévue au paragraphe 15.14.

- 13.13 À la suite de toute mutation, la salariée reçoit le salaire prévu pour son nouveau poste dès le premier (1<sup>er</sup>) jour de sa période d'initiation et d'essai ou de sa période d'adaptation prévue au paragraphe 15.14.

#### B) À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

- 13.14 Tout poste d'infirmière-chef vacant ou nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels pour une période de quinze (15) jours.

En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat la copie du poste affiché. Il transmet également à la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures reçues.

- 13.15 Le poste d'infirmière-chef vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

- 13.16 La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

- 13.17 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation.

Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, qu'elle soit couverte ou non par le certificat d'accréditation.

- 13.18 Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une personne qui n'est pas couverte par un certificat d'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention.

- 13.19 Les diplômes ou certificats ou attestations d'études postsecondaires ne sont pas un critère absolu.

- 13.20 Au cas de contestation, il appartient à l'Employeur de prouver que la candidate promue est la plus compétente.

- 13.21 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période

d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

- 13.22 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.
- 13.23 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.

### C) POSTE RÉSERVÉ

- 13.24 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 14

### PROCÉDURE DE MISE À PIED

---

#### I) MESURES SPÉCIALES

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

- A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté à l'INSPQ ou dans un autre organisme du Réseau de la santé et des services sociaux. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées appartenir à 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 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 à l'INSPQ ou dans un autre organisme du Réseau de la santé et des services sociaux 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 appartenir à la liste de disponibilité.

- 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, à l'INSPQ ou dans un autre organisme. 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 appartenir à la liste de disponibilité.

- 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 organisme, elle est transférée dans cet organisme 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 l'INSPQ et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de disponibilité de l'INSPQ.

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 organisme ou intégration dans un autre organisme**

- 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 appartenir à 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 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'INSPQ ou le quitter.

Cependant, si le nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui choisissent de demeurer à l'INSPQ 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'INSPQ, elle est mise à pied. S'il s'agit d'une salariée qui a choisi de demeurer à l'INSPQ, elle prend le poste de la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le plus d'ancienneté à l'INSPQ 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 à l'INSPQ. 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 à l'INSPQ 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'INSPQ 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, les salariées sont réputées appartenir à la liste de disponibilité.

- 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 appartenir à la liste de disponibilité.

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 de l'INSPQ avec création ou intégration de l'INSPQ ou partie de l'INSPQ dans un ou plusieurs autres organismes**

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

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'INSPQ, 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 organisme 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 à l'INSPQ 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 organisme. 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 inscrites sur la liste de disponibilité d'un autre organisme.

Les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites au SRMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

## **2- Fermeture totale de l'INSPQ sans création d'un nouvel organisme ou intégration dans un autre organisme**

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'INSPQ, 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 à l'INSPQ 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'INSPQ, les salariées qui n'auront pu obtenir un poste 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 organismes 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 organisme, 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 organisme. 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 appartenir à la liste de disponibilité.

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'organisme**

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

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion de l'INSPQ avec un ou plusieurs organismes 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 de l'INSPQ avec un ou plusieurs organismes 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 de l'INSPQ avec un ou plusieurs organismes 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 appartenir à la liste de disponibilité.

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 appartenir à la liste de disponibilité.

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, de d'autres modalités d'application des paragraphes 14.05 à 14.07.

14.09 La salariée qui ne peut être transférée dans un autre organisme 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 (1<sup>er</sup>) 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 (1<sup>er</sup>) alinéa refuse le poste qui lui est accordé selon la procédure ci-dessus prévue, elle est réputée appartenir à la liste disponibilité.

14.10 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'Employeur en donne avis écrit d'au moins quatre (4) mois au service national de main-d'œuvre, 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 en donne avis écrit d'au moins deux (2) mois au Syndicat et à la salariée.

Sauf pour la salariée, cet avis comprend les noms, adresse et titre d'emploi des salariées visées. L'avis au service national de main-d'œuvre 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.

La salariée transférée à l'extérieur de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.10, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.11 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 1, 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 « organisme » comprend un service communautaire.

- 14.13 L'organisme qui assume et/ou crée un ou des nouveaux centres d'activités ne peut procéder à l'embauche 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 organisme 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 présente convention collective en autant qu'applicable individuellement comme un contrat individuel jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'organisme.

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

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

L'employeur qui abolit un poste vacant en avise le syndicat par écrit.

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

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

- 1- dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée ;
- 2- cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la troisième (3<sup>e</sup>) étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-haut ;

- 3- La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième (2<sup>e</sup>) étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail ;

- 4- À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'INSPQ. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 17. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi.

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

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

La salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité 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 à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.18 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.18. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.18 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.18. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.18 sauf quant à l'identité de statut.

**14.20** Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.18, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 (Heures et semaine de travail).

**14.21** La salariée visée par l'application des paragraphes 14.18 14.19 et 14.20 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

**14.23** Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.19, 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.

14.24 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 à la liste de disponibilité.

### **Définition du rayon**

**14.25** 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 l'INSPQ ou destruction totale de l'INSPQ 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 de l'INSPQ. 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 remplacement se fait, selon les mécanismes prévus au présent article, dans un poste disponible pour lequel l'INSPQ 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 remplacement, 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 remplacée 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'INSPQ.

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

- 1- Le remplacement 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 médicaments ;
  - 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 maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel Employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente ;
  - h) droits parentaux prévus 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<sup>1</sup> du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, 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 remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit à son Employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois 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 (30<sup>e</sup>) 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 (90<sup>e</sup>) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

---

<sup>1</sup> 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 titulaire, pour répondre à des surcroûts 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 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 29 ;
- 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 (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 remplacement**

15.06 Le remplacement d'une salariée se fait en tenant compte de l'ancienneté laquelle s'applique dans l'aire de remplacement 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 remplacement applicable est de cinquante (50) kilomètres. Au-delà de cette période, l'aire de remplacement applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

L'aire de remplacement 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 remplacée 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 Remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.

## 15.10 Remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacé 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 remplacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant à l'INSPQ 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'autres établissements dans l'aire de remplacement 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 remplacement 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 1.

2. Le remplacement 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 remplacée 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 remplacée 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 remplacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que la candidate remplacée par le SNMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.
6. La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut demander d'être remplacée 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 remplacement 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.
  - i. 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, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus à l'annexe 1.
8. Sous réserve de l'alinéa 7, toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est remplacée 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, aux frais de déménagement prévus à l'annexe 1.

#### 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 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.

### 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. 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

Aux fins de remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement, 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 remplacement 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. L'INSPQ s'engage :
  - à transmettre au SNMO les renseignements nécessaires concernant les salariées à être remplacées ;
  - 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 remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.
- 7- Le SNMO peut remplacer 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 à l'INSPQ 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 remplacement sont convenues au CPNSE.

Dans le cas où les parties au CPNSE ne peuvent convenir de telles modalités, le nombre maximum de salariées de l'INSPQ visé pouvant être remplacées 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 :

$$\frac{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement et d'une liste de disponibilité de l'établissement receveur, par secteur d'activités}}{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement et d'une liste de disponibilité de l'ensemble des établissements de la région, en excluant ceux faisant l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'œuvre, par secteur d'activités}} \times \text{Nombre total de salariées à remplacer par secteur d'activités}$$

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

Une fois la proportion établie, le nombre de salariées pouvant être remplacées sur une équipe de remplacement des organismes 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, 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 – SNMO, des informations relatives à un remplacement 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, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 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 remplacement ;
- 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 remplacement 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 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<sup>1</sup> 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En cas d'empêchement d'agir, M. Claude Martin est désigné comme substitut.

2- Les mandats du CPNSE sont de :

- a) Vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le SNMO des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 ;
- b) Trancher tout litige relatif à une décision du SNMO ;
- c) Faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement 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 remplacement se présentent relativement à l'aire de remplacement.
- e) Analyser les possibilités de recyclage des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour les qui les possibilités de remplacement 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 les 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 remplacement des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de remplacement ne sont pas conciliables, examiner le remplacement 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 ;
  - elle a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou lorsque les règles de remplacement 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 du président du comité paritaire 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<sup>e</sup>) 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 remplacement 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 diverses**

- 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* (L.R.Q., c.S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ainsi qu'à cette fin uniquement, les agences de la santé et des 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 Urgence — Santé.

## ARTICLE 16

### HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

---

#### 16.01 **Semaine régulière**

Les salariées visées par la présente convention ont une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) divisée en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail.

#### 16.02 **Répartition de la semaine**

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro (0) heure, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.

#### 16.03 **Période de repas**

Le temps alloué pour chaque repas est d'au moins trente (30) minutes.

#### 16.04 **Période de repos**

La salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongation de la période de temps allouée pour le repas.

Toutefois, l'Employeur et le Syndicat peuvent, par arrangement, permettre aux salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

#### 16.05 **Repos hebdomadaire**

Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible.

Les mots « jours de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

#### 16.06 **À la demande de la salariée, l'Employeur peut accorder quatre (4) jours consécutifs de repos pour deux (2) semaines de travail.**

#### 16.07 **Échange d'horaire**

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

#### 16.08 **Nombre et répartition des fins de semaine**

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<sup>e</sup>) fin de semaine consécutive. Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariée(s), l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter dans la localité des infirmières (au sens de la loi) répondant aux exigences normales de la tâche, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2<sup>e</sup>) fin de semaine consécutive.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant le samedi et le dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue peut être déplacée sur accord de l'Employeur et du Syndicat.

16.09 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités.

#### 16.10 **Affichage des horaires**

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées. Elles sont affichées aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

16.11 L'Employeur ne peut modifier l'horaire sans un préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des salariée(s) impliquée(s).



#### 16.12 Réaménagement de l'horaire

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

Les parties peuvent, par arrangement, convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

#### 16.13 Roulement des périodes

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées.

- 16.14 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.

À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement.

- 16.15 Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.

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

- 16.16 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.18 et suivants.

- 16.17 Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

- 16.18 L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par arrangement.

16.19 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

16.20 Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande, sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

#### 16.21 **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.

#### 16.22 **Heures brisées**

La salariée n'est pas soumise au régime des heures brisées.

#### 16.23 **Contrôle du temps**

La salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

#### 16.24 **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.

## ARTICLE 17

### POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

---

#### 17.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

- a) congé annuel ;
- b) activités syndicales ;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention ;
- d) maladie ou accident ;
- e) congé de maternité ;
- f) congé de paternité ;
- g) congé d'adoption ;
- h) congés sociaux ;
- i) congé pour études ;
- j) période d'affichage prévue à l'article 13 ;
- k) période durant laquelle l'INSPQ attend la salariée du SNMO en vertu de l'article 15 (Sécurité d'emploi) ;
- l) congé à traitement différé.

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par les salariées de l'équipe de remplacement et, par la suite, par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

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

Les salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérées comme salariées occasionnelles ou temporaires.

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

#### 17.02 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité de l'INSPQ est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement et, plus particulièrement, afin de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâche dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

### 17.03 **Salariées inscrites sur la liste de disponibilité**

La liste de disponibilité de l'INSPQ comprend le nom des salariées suivantes :

- a) les salariées mises à pied en vertu des dispositions de l'article 14, à l'exception des salariées visées au paragraphe 15.05 ;
  - b) toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à sa cédule de travail ;
  - c) toute salariée qui a terminé une période d'emploi attribuable à l'un des motifs mentionnés au paragraphe 17.02, à l'exception des salariées visées au paragraphe 15.05 ;
  - d) toute salariée ayant démissionné de son poste selon les dispositions prévues au paragraphe 12.11.
- 17.04 Sous réserve du paragraphe 17.05, l'Employeur convient, avant d'avoir recours à des ressources extérieures, d'accorder la priorité aux salariées qui ont accepté de s'inscrire sur la liste en y précisant leur disponibilité.
- 17.05 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un organisme), sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un organisme ou de plus d'une unité d'accréditation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité d'accréditation ou un autre organisme qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité. Toutefois, les parties conviennent que les modalités qui s'appliquent à l'INSPQ à la date d'entrée en vigueur de la convention collective concernant les périodes où la salariée doit exprimer sa disponibilité ainsi que le préavis requis pour modifier sa disponibilité, continuent de s'appliquer pour toute la durée de la présente convention, sauf si les parties en conviennent autrement.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 15 mai au 15 octobre. Si la période normale de congé annuel est du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 17.08. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

17.06 Lors de l'inscription d'une salariée sur la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.

17.07 Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.

17.08 **Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité**

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur cette liste. Pour être assignées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'INSPQ doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

En tout temps, à l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit s'être écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail. Une salariée qui a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine est considérée non disponible.

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ainsi que le paragraphe 16.21 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette assignation ne peut être remise en question par cette salariée ni ne peut être réclamée par une autre salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l'affectation.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire en vertu du paragraphe 22.27, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. Cependant, la salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27.

La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation devient inférieur à celui du poste détenu par la salariée.

Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée de la liste de disponibilité non titulaire d'un poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

A) Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée

L'affectation prévue avant l'affichage de la cédule de travail et/ou en cours de cédule de travail est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné ;
- b) aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée prévues ci-haut, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté, ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-haut décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément au sous-paragraphe B) du paragraphe 17.08 sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

B) Affectation de plus de vingt-huit (28) jours

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Lorsqu'aucune salariée inscrite sur la liste de disponibilité n'est disponible pour effectuer une affectation à temps complet de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur s'engage à offrir cette affectation aux salariées à temps complet de l'unité, en autant qu'elles rencontrent les exigences normales de la tâche, avant d'avoir recours aux ressources extérieures.

Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à la salariée titulaire de poste à temps partiel du centre d'activités, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités. La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

Toute salariée inscrite sur la liste de disponibilité et déjà assignée pour une durée de vingt-huit (28) jours ou moins est réputée disponible pour les affectations prévues au présent sous-paragraphe.

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 17.08, sous-paragraphe A).

C) Affectation de plus de quatre-vingt-dix (90) jours

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties pourront, par arrangement, accorder une priorité d'assignation à la salariée titulaire de poste stable de nuit, par rapport aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités.

17.09 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 17.01 des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste ;
- b) le nom de la titulaire (s'il y a lieu) ;
- c) la durée probable de l'emploi ;
- d) le salaire.

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

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités aux deux (2) semaines.

17.10 La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

La salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14, mais son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

## ARTICLE 18

### DÉPLACEMENT

---

18.01 Désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

La salariée ne peut être déplacée sauf :

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement ;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence ;
- c) dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s).

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.

Le présent paragraphe n'a pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un tel déplacement, dans le cadre et selon les dispositions prévues au présent article.

Aucune salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'un déplacement.

18.02 Compte tenu de l'article 2 de la convention collective, les parties établissent les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

Cette fermeture temporaire peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection et autres circonstances exceptionnelles.



## 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 du temps supplémentaire.

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

#### 19.02 Répartition équitable

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

Aux 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.

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée.

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

#### 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<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> 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 20.09.

#### 19.04 **Rappel au travail**

S'il y a rappel au travail alors que la salariée a quitté son lieu de travail 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 l'heure où la salariée doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.

#### 19.05 **Disposition spéciale**

Dans le cas des salariées soumises à l'horaire flexible, tout travail fait en plus des heures prévues durant le nombre de semaines utilisées dans la base du calcul est considéré comme du temps supplémentaire, et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur immédiat.

#### 19.06 **Prime de 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.

#### 19.07 **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.

#### 19.08 **Rappel de l'intérieur**

Advenant un rappel au travail alors que la salariée est en disponibilité à l'INSPQ, 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.

## **ARTICLE 20**

### **CONGÉS FÉRIÉS**

---

#### **20.01 Nombre et liste de congés fériés**

L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, soit du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congé fériés, incluant ceux institués en vertu de toute loi ou règlement adopté en vertu d'une loi.

Sous réserve des congés institués en vertu de toute loi ou règlement décrétant un tel congé, ces treize (13) congés sont déterminés par arrangement et, jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

#### **20.02 Répartition équitable**

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.

#### **20.03 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.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu, la salariée, en plus de son salaire pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un (1) jour de travail à taux double.

La salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

#### **20.04 Congé férié durant une absence**

Si la salariée est en congé de maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est cédulé, 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 20.08.

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 cédulés 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.

#### 20.05 **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.

#### 20.06 **Échange de congé férié**

Après l'affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une (1) journée régulière de travail.

#### 20.07 **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.

#### 20.08 **Salaire**

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

#### 20.09 **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 %).

## ARTICLE 21

### CONGÉ ANNUEL

---

21.01 La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut, à la demande de la salariée, permettre que le congé annuel soit pris en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

#### 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 2/3) 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 (20 jours ouvrables).

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

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

La salariée embauchée à compter de la signature de la présente 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 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 (1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des paragraphes précédents du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

## 21.05 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément au paragraphe 17.06.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre à moins que les parties conviennent de modalités permettant de la raccourcir.

## 21.06 Prise du congé

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes, soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

## 21.07 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise à la représentante locale.

## 21.08 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 15 septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté à l'INSPQ, mais appliquée entre les salariées travaillant dans un même centre d'activités.

## 21.09 **Affichage du programme**

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 30 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Les parties peuvent convenir que la période de congé annuel de chaque salariée se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.10 et 21.11 ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

Lorsque la salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe.

## 21.10 **Échange de congé annuel**

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec le supérieur immédiat.

## 21.11 **Report du congé annuel**

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenus 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 son Employeur avant la date fixée de la période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

Dans tous les cas de report du congé annuel, l'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours ; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1<sup>er</sup> mai - 30 avril).

Advenant une nouvelle impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en congé annuel à la fin de celle-ci sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours.

### 21.12 **Congé annuel pour conjoints**

Lorsque des conjoints travaillent à l'INSPQ, ils peuvent prendre leurs vacances en même temps. Cependant, leur période de vacances est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ayant plus d'ancienneté.

### 21.13 **Congé annuel**

La salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12<sup>e</sup>) 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 (1/12<sup>e</sup>) 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 (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 sous-paragraphe 3 du paragraphe 26.03 pour son salaire global gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

### 21.14 **Remise de la rémunération**

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

### 21.15 **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 21.13.

### 21.16 **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 ET CONGÉS SOCIAUX

---

#### A) 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) des paragraphes 22.11 et 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<sup>1</sup>, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

---

<sup>1</sup> 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 postsecondaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

- 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.

## 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 (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 simultanément 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 liée à la grossesse, visée aux articles, qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 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 des paragraphes 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 prévalu 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 doit 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<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt-et-une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

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).

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

---

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

<sup>2</sup> 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.

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<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> 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*.

- 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 son 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<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> 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 :

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 au 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).

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 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 versée par l'Employeur et le montant des prestations 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 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<sup>e</sup> 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, 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 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 médicaments, 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<sup>e</sup>) 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 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 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 et 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

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 quatre (4) jours prévus ci-dessus.

## SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

### 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) 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 accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé susmentionné 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<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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.

22.21D 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.

### **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.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

22.22A La salariée qui adopte légalement 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 cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) 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 accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter 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'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la salariée qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> 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 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> 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 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.

---

<sup>1</sup> 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.

22.24A 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.

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.

### **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<sup>e</sup> 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 125<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 signifié dans sa première (1<sup>re</sup>) 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 équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

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 cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Après entente avec l'Employeur, la salariée peut, au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) 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. 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 médicaments qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) 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 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 cinquante-deux (52) 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 reportée 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.

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.

- 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 socioaffectifs 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.

## **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 cinquante-deux (52) 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 cinquante-deux (52) 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.

**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 prévalu 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** 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.

## 22.37 Dispositions transitoires

Malgré les dispositions des paragraphes 22.10, 22.10A, 22.11, 22.11A, 22.21B, 22.21C, 22.23 et 22.24 du présent article, la salariée qui, à la date de signature de la présente convention collective 2016-2020, reçoit une indemnité conformément aux clauses correspondantes à la convention collective 2010-2015, continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces paragraphes, en autant qu'elle y ait droit.

## **B) CONGÉS SOCIAUX**

### 22.38 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- Un (1) jour 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), de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.
- 4- 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.

22.39 Aux fins de calcul, les congés mentionnés au sous-paragraphe 1 et 2 du paragraphe 22.38 ont comme point de départ la date du décès. Le congé mentionné au sous-paragraphe 3 du paragraphe 22.38 peut être pris au choix de la salariée entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement.

22.40 Malgré les dispositions du paragraphe 22.39, la salariée peut utiliser un (1) des jours de congé prévus aux sous-paragraphes 1, 2 et 3 du paragraphe 22.38 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

22.41 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.38, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

## **Jurée ou témoin**

- 22.42 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.

- 22.43 Dans tous les cas, la salariée prévient son supérieur immédiat ou la Direction des ressources humaines et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

### **22.44 Congé 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.

- 22.45** Une 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 salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance médicaments de base 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.

### **22.46 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 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 soixante-dix pour cent (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 soixante-dix pour cent (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 médicaments dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance médicaments pour ces salariées après un (1) mois de service continu.

- b) Les salariées à temps partiel qui travaillent 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 médicaments dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu. L'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance médicaments 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 médicaments 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 (1<sup>er</sup>) mois de service continu pour le régime de base d'assurance médicaments 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier.
- 2) Par la suite, selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année précédente et applicable au 1<sup>er</sup> 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 vingt-cinq (25 %) ou moins du temps complet peut refuser d'être couverte par les régimes d'assurance selon les termes du 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 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la 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 1<sup>er</sup> 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 vingt-cinq pour cent (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 1<sup>er</sup> 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 médicaments est obligatoire après un (1) 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 la sécurité du revenu* 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 médicaments 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 médicaments 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 quatre-vingts pour cent (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 six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

L'Employeur défraie à cent pour cent (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 trois mille deux cents dollars (3 200 \$).

L'Employeur défraie à cent pour cent (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 quarante cents (0,40 \$) par tranche de mille dollars (1 000 \$) d'assurance du coût de cette assurance.

### **C) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MÉDICAMENTS**

23.12 Le régime de base d'assurance médicaments 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 médicaments, 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 dont le maximum de l'échelle de salaire le 20 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux 14 jours : 5,97 \$ ;
- Paie aux 7 jours : 2,99 \$ ;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 20 mars 2011 est inférieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux 14 jours : 13,24 \$ ;
- Paie aux 7 jours : 6,61 \$.

b) dans le cas d'une salariée participante assurée seule :

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 20 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux 14 jours : 2,39 \$ ;
- Paie aux 7 jours : 1,19 \$ ;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 20 mars 2011 est inférieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux 14 jours : 5,28 \$ ;
- Paie aux 7 jours : 2,64 \$.

c) le double de la cotisation versée par la salariée participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

23.14 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la

cent-cinquième (105<sup>e</sup>) semaine d'invalidité d'une salariée.

- 23.15 La participation au régime de base d'assurance médicaments 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 médicaments, 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 médicaments 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 médicaments peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

#### D) RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

- 23.17 Subordonnement 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 congé 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 (6<sup>e</sup>) 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.

Le salaire de la salariée aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable à la salariée à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus incluant, le cas échéant, les suppléments rattachés au titre d'emploi et la rémunération additionnelle prévue à l'article 32. 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.

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, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivants le début de son invalidité. Toutefois, une salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

## **Réadaptation**

À compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) 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 quatre-vingts pour cent (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.

## **Assignment**

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 (24<sup>e</sup>) 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 (3<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas. 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 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 tels, 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 du Québec*, 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 du Québec*, 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<sup>1</sup> et la prestation payable par la Société d'assurance automobile du Québec (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 quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net<sup>1</sup> 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 quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net<sup>1</sup> jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité ;

---

<sup>1</sup> 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.

- ii) dans le cas où la date de consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 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.

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, pour la même période, sont acquises à l'Employeur jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La salariée doit signer les formulaires requis 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 subordonné 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 exigés 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 prévue 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<sup>1</sup>.
- 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 disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief

---

<sup>1</sup> 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.

pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. Les parties 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<sup>1</sup> à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1<sup>er</sup>) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties 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 : secteur Est<sup>2</sup> et secteur Ouest<sup>3</sup>

## **PHYSIATRIE**

### **secteur Est<sup>2</sup>**

Boulet, Daniel, Québec  
Lavoie, Suzanne, Québec  
Morand, Claudine, Québec

### **secteur Ouest<sup>3</sup>**

Bouthillier, Claude, Montréal  
Lambert, Richard, Montréal  
Morand, Marcel, Laval  
Tinawi, Simon, Montréal

## **ORTHOPÉDIE**

### **secteur Est<sup>2</sup>**

Bélanger, Louis-René, Saguenay  
Blanchet, Michel, Québec  
Lacasse, Bernard, Québec  
Lefebvre, François, Saguenay  
Lemieux, Rémy, Saguenay  
Lépine, Jean-Marc, Québec  
Montmigny, Patrice, Québec  
Séguin, Bernard, Saguenay

### **secteur Ouest<sup>3</sup>**

Bah, Chaikou, Laval  
Beauchamps, Marc, Montréal  
Beaumont, Pierre, Montréal  
Bellemare, Louis, Montréal  
Bertrand, Pierre, Laval  
Blanchette, David, Montréal

Desnoyers, Jacques, Longueuil  
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe  
Gagnon, Sylvain, Laval

---

<sup>1</sup> Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est D' Gilles Bastien et son substitut est D' Daniel Choinière.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.



Godin, Claude, Montréal  
Héron, Timothy, A. Montréal  
Jodoin, Alain, Montréal  
Lamarre, Claude, Montréal  
Major, Pierre, Montréal  
Murray, Jacques, Sorel-Tracy  
Perron, Odette, Gatineau  
Ranger, Pierre, Laval  
Renaud, Éric, Laval

## **PSYCHIATRIE**

### **secteur Est<sup>1</sup>**

Brochu, Michel, Québec  
Gauthier, Yvan, Québec  
Girard, Claude, Québec  
Jobidon, Denis, Québec  
Laplante, Bruno, Québec  
Leblanc, Gérard, Québec  
Proteau, Guylaine, Québec  
Rochette, Denis, Saguenay

### **secteur Ouest<sup>2</sup>**

Côté, Louis, Montréal  
Fortin, Hélène, Montréal  
Grégoire, Michel F., Montréal  
Gauthier, Charles, Laval  
Guérin, Marc, Montréal  
Legault, Louis, Montréal  
Margoless, Howard Charles, Montréal  
Massac, Charles-Henri, Montréal  
Morin, Luc, 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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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.
  - 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 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 à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1<sup>er</sup>) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties 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 du Québec*, 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 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 ;
- 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 limites, 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 des 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 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.

23.29 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 trois (3) des jours ouvrables de congé de maladie prévus au premier (1<sup>er</sup>) 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 congé 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 Les salariées à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévus au paragraphe 23.29 bénéficient des dispositions du paragraphe 26.03 2-.

Toutefois, toute nouvelle salariée à temps partiel reçoit six pour cent (6 %) de son salaire jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu, à moins d'être visée par le sous-alinéa 1), 2) ou 3) du troisième (3<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe 23.01.

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 (1<sup>er</sup>) 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 des employés 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 (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 assujéti 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) 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 ;
- d) 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 ;
- e) 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 congé 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 congé 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 médicaments 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 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la salariée sont soumis aux dispositions de l'article 17 de la convention collective.

24.06 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.

## ARTICLE 25

### ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

---

#### 25.01 Équipement de sécurité

L'Employeur continue à fournir à ses salariées les équipements de sécurité qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.



## ARTICLE 26

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

---

- 26.01 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention collective.
- 26.02 Les gains de la salariée à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 26.03 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 1<sup>er</sup> mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril ;
    - 9,6 % de son salaire global gagné entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) ans de service au 30 avril ;
    - 9,2 % de son salaire global gagné entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt et un (21) ou vingt-deux (22) ans de service au 30 avril ;
    - 8,8 % de son salaire global gagné entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-neuf (19) ou vingt (20) ans de service au 30 avril ;
    - 8,4 % de son salaire global gagné entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-sept (17) ou dix-huit (18) ans de service au 30 avril ;
    - 8 % de son salaire global gagné entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant moins de dix-sept (17) ans de service.

26.04 Conformément aux dispositions du paragraphe 1.21, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues aux paragraphes 33.01 A) et B) et 33.02, payées à la salariée ne sont pas considérées aux fins de calcul de bénéfices marginaux.

## ARTICLE 27

### PAIEMENT DES SALAIRES

---

#### 27.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur ;
- les nom et prénom de la salariée ;
- le titre d'emploi ;
- la date de la période de paie et la date du paiement ;
- le nombre d'heures payées au taux normal ;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période ;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés ;
- le taux de salaire ;
- le montant du salaire brut ;
- la nature et le montant des déductions effectuées ;
- le montant net du salaire.

Si l'inscription du nombre de congés de maladie accumulés est techniquement impossible, l'Employeur communique par écrit à la salariée sur demande de cette dernière à la Direction des ressources humaines, le nombre de ses congés de maladie accumulés.

L'Employeur doit présenter, sur des relevés de paie distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de paie de vacances, de congés de maladie non utilisés au moment de leur « monnayabilité ».

#### 27.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines.

#### 27.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de vingt dollars (20 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la remise de la paie, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20 \$) pour une salariée à temps partiel.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

27.04 **Montants dus au départ**

L'Employeur remet ou expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, un état des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux et lui verse ces montants.

27.05 **Caisse d'économie**

Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

27.06 **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.

27.07 **Fonds de travailleurs**

À la demande de la salariée, l'Employeur procède à une retenue sur son salaire aux fins de contribution à un fonds de travailleurs.

## ARTICLE 28

### PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

---

- 28.01 Les dispositions contenues dans la convention collective INSPQ-SPSQ-FIQ 2010-2015 ne peuvent être invoquées à titre de privilège acquis.

## ARTICLE 29

### ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

---

- 29.01 Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants :

Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon le critère suivant : l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Malgré ce qui précède, lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache, et ce, autant à l'aller qu'au retour.

L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.

#### Frais d'automobile

- 29.02 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 conformément au taux contenu à la directive de l'INSPQ qui est en lien avec la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents » du Conseil du Trésor :

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière	0,43 \$/km
- pour tout kilométrage excédentaire à 8 000 km au cours d'une année financière	0,375 \$/km

Un montant de 0,108 \$ 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.

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 sur présentation de pièces justificatives.

Le calcul de l'indemnité à être versée est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée.

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

- 29.03 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 huit mille kilomètres (8 000 km) a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à huit cents (0,08 \$) par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille kilomètres (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. Dans un tel cas, la salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) alinéas précédents.

#### 29.04 **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 peut être 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 soit sur l'affichage du poste, soit par avis écrit.

#### 29.05 **Autre moyen de transport**

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

## 29.06 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne puisse se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'INSPQ lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable :

- Déjeuner : 10,40 \$
- Dîner : 14,30 \$
- Souper : 21,55 \$

## 29.07 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 cinq dollars et quatre-vingt-cinq cents (5,85 \$).

Si la salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de vingt-deux dollars et vingt-cinq cents (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 kilomètres (32 km) aller et retour.

29.08 Si, au cours de la durée de la présente convention, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 29.02, 29.06 et 29.07, pour les salariées régies par la présente convention, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus à ces paragraphes.

29.09 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 29.05, 29.06 et 29.07 est effectué sur présentation de pièces justificatives.



## ARTICLE 30

### TITRES D'EMPLOI

---

**30.01 (2471) Infirmière 36,25 - 37,50 heures**

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins bio-psycho-sociaux 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.

Doit détenir son permis d'exercice de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec (O.I.I.Q.).

**30.02 (2459) Infirmière chef d'équipe 36,25 - 37,50 heures**

Personne qui, en plus de ses fonctions d'infirmière, dirige, surveille et coordonne les activités d'un groupe diversifié d'infirmières, d'infirmières auxiliaires, de personnel auxiliaire et de stagiaires.

Un groupe diversifié ne comprend pas nécessairement l'ensemble des personnes appartenant aux catégories d'emploi décrites ci-haut.

**30.03 (1911) Infirmière clinicienne 36,25 - 37,50 heures**

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins bio-psycho-sociaux d'usagers ou de groupes de personnes qui lui sont confiés. Elle évalue l'état de santé, détermine et assure la réalisation du plan de soins et de traitements infirmiers des usagers présentant des problèmes de santé complexes et/ou des dimensions bio-psycho-sociales variées. 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 conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils cliniques et d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe interdisciplinaire.

Elle identifie, pour les usagers, les besoins et interventions nécessitant une coordination de services dans l'organisme et entre différents organismes du milieu. Elle assure, le cas échéant, la coordination de ces services.

Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux usagers, à leurs proches et à des groupes de personnes dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche.

Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

## ARTICLE 31

### SALAIRES

---

31.01 (2471) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière.

#### 2471 INFIRMIÈRE

Échelon	Taux 2015-03-31 (\$)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31 (\$)	Taux à compter du 2019-04-01 (\$)
01	21,08	21,40	21,77	22,64	22,64
02	21,84	22,17	22,56	23,47	23,47
03	22,68	23,02	23,42	24,37	24,37
04	23,49	23,84	24,26	25,23	25,23
05	24,36	24,73	25,16	26,17	26,17
06	25,28	25,66	26,11	27,16	27,16
07	26,22	26,61	27,08	28,17	28,17
08	27,17	27,58	28,06	29,19	29,19
09	28,15	28,57	29,07	30,24	30,24
10	29,20	29,64	30,16	31,28	31,28
11	30,29	30,74	31,28	32,54	32,54
12	31,41	31,88	32,44	33,75	33,75

31.02 (1911) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière clinicienne.

### 1911- INFIRMIÈRE CLINICIENNE

Échelon	Taux 2015-03-31 (\$)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31 (\$)	Taux à compter du 2019-04-01 (\$)
01	23,29	23,64	24,05	25,02	25,02
02	23,83	24,19	24,61	25,60	25,60
03	24,38	24,75	25,18	26,19	26,19
04	24,94	25,31	25,75	26,80	26,80
05	25,81	26,20	26,66	27,73	27,73
06	26,71	27,11	27,58	28,69	28,69
07	27,63	28,04	28,53	29,68	29,68
08	29,11	29,55	30,07	31,28	31,28
09	30,12	30,57	31,10	32,35	32,35
10	31,23	31,70	32,25	33,56	33,56
11	32,34	32,83	33,40	34,75	34,75
12	33,53	34,03	34,63	36,03	36,03
13	34,77	35,29	35,91	37,36	37,36
14	36,04	36,58	37,22	38,72	38,72
15	37,36	37,92	38,58	40,14	40,14
16	38,28	38,85	39,53	41,13	41,13
17	39,22	39,81	40,51	42,15	42,15
18	41,51	42,13	42,87	44,60	44,60

31.03 (2459) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière chef d'équipe

### 2459- INFIRMIÈRE CHEF D'ÉQUIPE

Échelon	Taux 2015-03-31 (\$)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31 (\$)	Taux à compter du 2019-04-01 (\$)
01	22,30	22,63	23,02	23,49	23,49
02	23,08	23,43	23,84	24,32	24,32
03	23,90	24,26	24,68	25,17	25,17
04	24,71	25,08	25,52	26,03	26,03
05	25,58	25,96	26,41	26,94	26,94
06	26,50	26,90	27,37	27,92	27,92
07	27,44	27,85	28,34	28,91	28,91
08	28,38	28,81	29,31	29,90	29,90
09	29,38	29,82	30,34	30,95	30,95
10	30,42	30,88	31,42	32,05	32,05
11	31,52	31,99	32,55	33,20	33,20
12	32,62	33,11	33,69	34,36	34,36

#### 31.04 **Remplacement à diverses fonctions**

Quand une infirmière 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 infirmière 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 ( $\frac{1}{2}$ ) continue de travail.

Les deux (2) alinéas précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante infirmière-chef ou l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef remplace l'infirmière-chef pendant ses absences régulières.

#### 31.05 **Classement dans l'échelle**

La salariée est classée dans l'échelle de salaire pertinente décrite aux paragraphes 31.01 ,31.02 ou 31.03 , selon les modalités prévues à l'article 32.

#### 31.06 **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.

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) de jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

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.

### 31.07 **Salariées hors taux ou hors échelle**

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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

### 31.08 **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, 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 mentionnées au présent article.

## ARTICLE 32

### EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

---

#### **Classement dans les échelles**

La salariée couverte par la présente convention est classée dans l'échelle de salaire décrite à l'article 31 selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies conformément aux dispositions du présent article.

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.

#### 32.01 **Expérience**

Une (1) année d'expérience en qualité d'infirmière donne droit à un (1) échelon de l'échelle de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le service hospitalier ou un autre travail depuis moins de cinq (5) ans, une (1) année d'expérience en qualité d'infirmière donne droit à un (1) échelon de l'échelle de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le service hospitalier ou un autre travail depuis plus de cinq (5) ans, elle est classée dans l'échelle de salaire selon l'expérience en qualité d'infirmière 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 un deux cent vingt-cinquième (1/225) d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à un deux-cent vingt-quatrième (1/224) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-et un (21) jours de congé annuel, à un deux-cent vingt-troisième (1/223) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à un deux cent vingt-deuxième (1/222) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à un deux-cent vingt-et-unième (1/221) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à un deux cent vingtième (1/220) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

#### 32.02 **Attestation écrite de l'expérience et/ou de la formation postscolaire lors de l'embauche**

Lors de l'embauche, 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.

### 32.03 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.

### 32.04 Formation postscolaire

#### 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, donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'un et demi pour cent (1,5 %) du salaire prévu au douzième (12<sup>e</sup>) 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, donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de trois pour cent (3 %) du salaire prévu au douzième (12<sup>e</sup>) 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 a droit au nombre total d'échelons prévu pour ces cours postsecondaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus six pour cent (6 %) du salaire prévu au douzième (12<sup>e</sup>) échelon de son échelle de salaire.

#### 4- Formation postscolaire admissible :

Les cours de formation postscolaire et leur valeur relative, prévus à l'annexe 3, sont admissibles à l'application du présent article.

De plus, l'Employeur et le Syndicat peuvent également reconnaître l'admissibilité de tout autre programme de formation postscolaire. En cas de litige, les parties se rencontrent pour trouver une solution au problème soulevé dans un délai de trente (30) jours.

Si, au terme de cette rencontre, des difficultés persistent, les parties peuvent soumettre le litige à la procédure d'arbitrage.

#### 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'échelons ci-après déterminés quel que soit le poste qu'elle occupe.



- Brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) échelons.
- Une (1) année complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) échelons.
- Baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) échelons.
- Maîtrise en sciences infirmières : six (6) échelons.

6- 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'échelons.

- 7- 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 32.04-1 et 32.04-2. 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 douzième (12<sup>e</sup>) échelon de son échelle de salaire et que cette formation postscolaire est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 32.05.

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 douzième (12<sup>e</sup>) 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 équivalente à un et demi pour cent (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 six pour cent (6 %).

La salariée qui se situe au douzième (12<sup>e</sup>) 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 32.05.

32.05 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, les salariées du même titre d'emploi qui œuvrent dans ce centre d'activités et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle au salaire de base ;
- 2- l'Employeur détermine la liste des cours de formation postscolaire réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base.

## ARTICLE 33

### PRIMES

---

#### 33.01 Prime de soir et de nuit

A) La 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.

a) Prime de soir

La prime de soir est de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32.

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de :

- Onze pour cent (11 %) du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté.
- Douze pour cent (12 %) du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté.
- Quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 heures et 7 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes :

a) Prime de soir

Cette prime est équivalente à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour les heures travaillées entre 19 heures et 24 heures.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0 heure et 7 heures, la prime est de :

- Onze pour cent (11 %) du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté ;
- Douze pour cent (12 %) du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté ;

- Quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

### 33.02 **Prime de soir et prime de nuit majorée**

#### **A) Prime de soir majorée**

La salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit une prime de soir majorée de 8 % du salaire horaire de base de la salariée majorée, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des alinéas A ou B du paragraphe 33.01 :

#### **B) Prime de nuit majorée**

La salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des alinéas A ou B du paragraphe 33.01 :

14 % du salaire horaire de base de la salariée majorée, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté ;

15 % du salaire horaire de base de la salariée majorée, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté ;

16 % du salaire horaire de base de la salariée majorée, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Les exigences de disponibilité minimale mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas la salariée à temps partiel d'offrir une disponibilité sur le quart de jour.

Les modalités et conditions prévues au paragraphe 33.01 s'appliquent aux présentes primes majorées.

### 33.03 **Prime de fin de semaine**

La salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre pour cent (4 %) de son salaire horaire de base majoré du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32, s'il y a lieu, lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

### 33.04 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 16.04, reçoit la prime d'heures brisées. Cette prime journalière est de :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 (\$)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31 (\$)	Taux à compter du 2019-04-01 (\$)
3,76	3,82	3,89	3,97	4,05

### 33.05 Prime d'orientation et de formation clinique

#### A) Infirmières

La salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmière (2471) 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 au paragraphe 32.04, 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 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.

## ARTICLE 34

### RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

---

#### 34.01 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.

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.

#### 34.02 Propriété intellectuelle

Les parties conviennent que :

- Les règles prévues à la Politique sur la propriété intellectuelle s'appliquent aux salariées de l'unité.
- L'Employeur s'engage à maintenir sa politique sur la propriété intellectuelle en vigueur et à consulter le Syndicat avant de procéder à des modifications.

## ARTICLE 35

### PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

---

- 35.01 Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.) l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

## ARTICLE 36

### CONGÉS SANS SOLDE

---

#### A) CONGÉ SANS SOLDE ET PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ

##### 36.01 Conditions du congé

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du Réseau de la santé et des services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins six (6) mois de service à l'INSPQ, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans le secteur des soins infirmiers.

Avant l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde ou partiel sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ou partiel sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

##### 36.02 Modalités du congé

###### 1- 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'INSPQ.

###### 2- Ancienneté

La salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé. Cependant, au cas de retour chez l'Employeur, le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire.

###### 3- Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

#### 4- Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils 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, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

#### 5- 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 du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*.

#### 6- 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 médicaments 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.

#### 7- 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.

#### 8- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1<sup>re</sup>) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre employeur.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la 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 salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.18 à 14.24 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).



À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.18 4.

### **Modalités du congé partiel sans solde**

La salariée à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel. Cependant, elle accumule son expérience si elle bénéficie des dispositions du sous-paragraphe 3 du présent paragraphe, et son ancienneté comme si elle demeurait à temps complet.

## **B) CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

### **36.03 Conditions d'obtention**

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines, et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

### **36.04 A) Modalités du congé sans solde**

#### **1- 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'INSPQ.

#### **2- Ancienneté**

Pendant cette absence la salariée conserve et accumule son ancienneté.

#### **3- Accumulation de l'expérience**

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée qui bénéficie d'un congé pour études relatives à sa profession, continue d'accumuler son expérience 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.

#### **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 en congé sans solde.

## 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 ils 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, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire en vigueur dans la convention collective existant 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 du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*.

## 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 médicaments 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- 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.

## 9- Modalités de retour

En tout temps, au cours de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.18 à 14.24 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.18-4.

## **B) Modalités du congé partiel sans solde**

La salariée à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel. Cependant, elle accumule son expérience si elle bénéficie des dispositions du sous-paragraphe 3 du présent paragraphe, et son ancienneté comme si elle demeurait à temps complet.

### **36.05 Congé pour reprise d'examen**

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.

## **C) AUTRES CONGÉS SANS SOLDE**

### **36.06 Fonction civique (Congé préélectoral)**

Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

Si elle n'est pas élue, la salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

Pendant les périodes prévues aux alinéas précédents, la salariée conserve tous ses droits et privilèges.

### **36.07 Fonction civique (Congé post-électoral)**

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

#### **1- Retour**

La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'INSPQ.

#### **2- Ancienneté**

La salariée conserve l'ancienneté acquise au début de son congé sans solde.

### 3- Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

### 4- Congés de maladie

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

Cependant, si la salariée met fin à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

### 5- 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 du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*.

### 6- 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 médicaments 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.

### 7- 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.

### 8- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1<sup>re</sup>) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la 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 salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.18 à 14.24 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.18 -4.

### 36.08 **Congé pour mariage ou union civile**

À l'occasion de son mariage ou d'une union civile, toute salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La 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 salariée détient une affectation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette affectation, 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 salariées à temps partiel ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'affectation détenue à la date de départ en congé.

La salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

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 ; ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel, si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 36.09, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

### 36.09 **Congé sans solde**

#### 1- Conditions d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'organisme au 30 avril, toute salariée a droit, chaque année, après entente, quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

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

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour la durée du congé d'un maximum de quatre (4) semaines ci-haut prévu, la salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée et contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions.

Après cinq (5) ans de service dans l'organisme, toute salariée titulaire de poste, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

La salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.

## 2- Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines.

### a) 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'INSPQ.

### b) Ancienneté

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

### c) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

### d) 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 en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

e) 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 du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*.

f) 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 médicaments 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.

g) 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.

h) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 36.09, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la 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 salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.18 à 14.24 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.18-4.

i) 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.

36.10 **Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique**

1- 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.

2- 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 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 aux paragraphes 14.18 à 14.24 de la présente convention.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.18-4.

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.

### 36.11 Préretraite

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus titulaire de poste à temps complet peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. La demande doit préciser le nombre de jours de travail par semaine.

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2½) par semaine en conformité avec la cédule établie par l'Employeur. La salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

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

Au départ définitif de la salariée, le poste à temps complet détenu par cette salariée est affiché en conformité avec les dispositions de l'article 13.

### 36.12 **Congé partiel sans solde**

L'Employeur peut accorder à une salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

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

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. 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. Cependant, elle bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une salariée à temps complet.

La salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée et contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions.

### 36.13 **Suspension du droit de pratique**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 36.09. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

## ARTICLE 37

### RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

---

#### 37.01 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.

#### 37.02 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) et k) du paragraphe 37.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

#### 37.03 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 37.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débiter 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 m) du paragraphe 37.06 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'autres personnes ou sociétés 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 37.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application du paragraphe 37.06 pour des avantages sociaux.

#### 37.04 **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.

#### 37.05 **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 aux paragraphes 14.18 à 14.24.

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.

#### 37.06 **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 32. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS (%)	3 ANS (%)	4 ANS (%)	5 ANS (%)
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Les 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 37.06.

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 37.06.

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 congé de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06.

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 quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06, 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 quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06, 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 débiter son congé le jour où cessera son invalidité.
- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. 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 quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06, 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 12.12, 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° et 3° 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 p).

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 37.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) 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 pour adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

j) 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.

k) 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.

l) 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 m) s'appliquent.

Toutefois, la salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée par le service national de main-d'œuvre dans un autre organisme. 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 remplacée par le service régional 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.



- m) 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 du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

- n) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la 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.

- o) 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 m) s'appliquent.

p) 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 23.32, 26.03 et 26.04 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06.

q) 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 m).
- 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.

r) 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 médicaments 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 37.06. 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.

s) 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 38

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

#### 38.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, l'expression « Développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'INSPQ et à ses orientations nouvelles. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.).

#### 38.02 Orientation et adaptation

Pour les salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

##### A) Orientation des salariées nouvellement embauchées

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation qui doit commencer dès le premier (1<sup>er</sup>) jour d'emploi.

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie au paragraphe 1.04 est prolongée d'autant.

## B) Orientation des salariées de la liste de disponibilité

Lorsqu'aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de la liste de disponibilité, par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

### 38.03 Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi vise d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou à l'occasion de l'introduction de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux.

Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'INSPQ, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec lui les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates.

Ce plan des activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au Syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

L'Employeur consacre, du 1<sup>er</sup> 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 équivalent à 1.34 % de la masse salariale<sup>1</sup>.

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.

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées.

### 38.04 Litiges

En cas de litige sur les modalités d'application du plan ou sur les critères de sélection des candidates, les parties se rencontrent pour trouver une solution au problème soulevé dans un délai de trente (30) jours.

Si, au terme de cette rencontre, des difficultés persistent, les parties peuvent soumettre le litige à la procédure de règlement de griefs.

---

<sup>1</sup> 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 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 39

### COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

---

#### 39.01 **Comité des soins infirmiers**

Un comité des soins infirmiers est formé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai de trente (30) jours.

#### 39.02 **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 (3<sup>e</sup>) personne désignée par le Syndicat peut être une représentante extérieure dudit Syndicat.

#### 39.03 **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 infirmiers.

39.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

39.05 Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

39.06 La salariée qui se croit lésée sur des sujets prévus au paragraphe 39.03 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 39.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

39.07 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.

39.08 L'Employeur est tenu de rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

- 39.09 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 39.08, l'intervention d'une personne-ressource.
- 39.10** Les parties 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 à même la liste des personnes-ressources existante à l'entrée en vigueur de la convention collective afin de constituer une liste de dix (10) personnes.
- 39.11** À défaut d'entente entre les parties sur le choix de la personne-ressource, le greffier la nomme d'office à même la liste convenue par les parties négociantes.
- 39.12** 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.
- 39.13 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 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.
- 39.14 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.
- 39.15 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.
- 39.16 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.
- 39.17 Les frais et honoraires de la personne-ressource et de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés, à parts égales, par l'Employeur et le Syndicat.

## ARTICLE 40

### SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

---

40.01 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 de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'INSPQ et de faire des recommandations à l'Employeur sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité du travail.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement.

40.02 Ce comité a pour fonctions de :

- 1- convenir des modes d'inspection des lieux de travail ;
- 2- identifier les situations qui peuvent être des 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.

#### B) 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*

40.03 La 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 de la salariée non titulaire de poste, 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 aux paragraphes 14.18 à 14.24 de la présente convention.

La salariée conserve ce droit de retour au travail durant une période de trois (3) ans du début de sa lésion professionnelle.

- 40.04 Si, au terme de la période prévue au paragraphe 40.03, 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.
- 40.05 Durant la période mentionnée au paragraphe 40.03, 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 prévues au paragraphe 15.05, 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 40.03.

- 40.06 Au cours de la période mentionnée au paragraphe 40.03 la 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.
- 40.07 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 de l'article 13 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.

## **C) LIBÉRATIONS**

- 40.08 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 sectorielle en santé et sécurité du travail (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 41

### DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

---

41.01 Sous réserve du paragraphe 41.02, la présente convention collective prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

#### 41.02 Paramètres généraux d'augmentation salariale

##### A) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

##### B) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est majoré, de 1,5 %<sup>2</sup> avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2016.

##### C) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle<sup>3</sup> de salaire en vigueur le 31 mars 2017 est majoré, de 1,75 %<sup>4</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2017.

##### D) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.

##### E) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

#### 41.03 Rémunérations additionnelles

##### A) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016

La salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée<sup>5</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2018 inclusivement, pour les professionnels et les infirmières cliniciennes, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de traitement.

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 31.07.

<sup>3</sup> La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2018 inclusivement, pour les professionnels et les infirmières cliniciennes, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de traitement.

<sup>4</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 31.07.

<sup>5</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'Employeur

## **B) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020**

La salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée<sup>1</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

### **Majoration des suppléments et des primes**

Chaque prime et chaque supplément en vigueur sont majorés, à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale, que ce qui est prévu aux alinéas A) à E) du paragraphe 41.02, à l'exception des primes fixes et des primes et suppléments exprimés en pourcentage.

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

Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 :

- 1- temps supplémentaire ;
- 2- taux et échelles de salaire, 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 au paragraphe 32.04, les dispositions prévues pour la salariée qui occupe plus d'un poste, les dispositions relatives aux salariées hors taux ou hors-échelle ;
- 3- prime de soir et de nuit prévue au paragraphe 33.01 ;
- 4- prime de soir et de nuit majorée prévue au paragraphe 33.02 ;
- 5- prime de fin de semaine prévue au paragraphe 33.03 ;
- 6- prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.06 ;
- 7- prime d'heures brisées prévue au paragraphe 33.04 ;
- 8- prime d'orientation et de formation clinique prévue au paragraphe 33.05

### **Salariées à temps partiel**

Pour les salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 41.02 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu

---

dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

<sup>1</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'Employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a 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.

**41.04** Les dispositions relatives suivantes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

1- la rémunération additionnelle prévue au paragraphe 41.03 .

**41.05** La disposition suivante ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à la date de signature de la convention collective :

1- les droits parentaux prévus à l'article 22.

**41.06** Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

**41.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 41.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 41.02 et 41.03 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

**41.08** La salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 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 41.09. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

**41.09** 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 1<sup>er</sup> avril 2015 ainsi que leur dernière adresse connue.

**41.10** Malgré les dispositions du paragraphe 11.16 de la convention collective, les réclamations en vertu des paragraphes 41.02 et 41.03 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement au 1<sup>er</sup> avril 2016 et au 1<sup>er</sup> avril 2015.

**41.11** Les parties aux présentes conviennent que les griefs déposés entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 31 mars 2015.

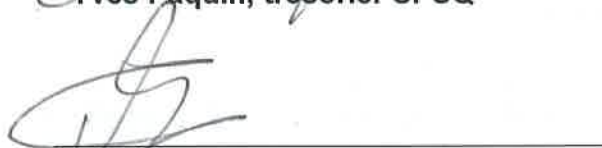
Aux fins d'application du présent paragraphe, les conditions prévues à la convention 2010-2015 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

- 41.12** La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 41.13** Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.
- 41.14** Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employées qui sont des salariées au sens du paragraphe 1.01 ; elles ne comportent pas de reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce 26<sup>e</sup> jour du mois de ~~janvier~~ avril 2018.

**LE SYNDICAT DES  
PROFESSIONNELLES EN SOINS DE  
QUÉBEC (SPSQ)**

  
Yves Paquin, trésorier SPSQ

  
Guy St-Hilaire, conseiller syndical  
FIQ

  
Marco Deblois, comité de  
négociation

  
Denis Vallée, comité de négociation

**L'INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ  
PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ)**

  
Nathalys Bastien, directrice des  
ressources humaines

  
Sonia Deschênes, conseillère  
spécialiste en relations de travail

  
Nancy Turcotte, coordonatrice  
professionnelle en ressources  
humaines

**PARTIE II**

**ANNEXES**

---

## ANNEXE 1

### 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 nouvel établissement de travail de la salariée et son ancien établissement 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.
- 1.03** Les dispositions de la présente annexe s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, lorsque le déménagement fait suite à l'application de mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.11 et 14.18 ou au remplacement effectué dans l'établissement conformément au paragraphe 15.09 -5. 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 sept cent cinquante dollars (750 \$) 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 où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. La salariée qui ne tient pas logement reçoit une allocation de déplacement de deux cents dollars (200 \$).

### **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 service national de main-d'œuvre 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 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 mille six 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 2**

# **CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL**

---

### **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 salariées professionnelles dont les titres d'emploi apparaissent à l'article 30 et requérant un diplôme universitaire.

### **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION**

Le paragraphe 1.04 de la convention générale est remplacé par les dispositions suivantes :

Toute nouvelle salariée qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

### **ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE**

(Cet article remplace l'article 32 de la convention .

- 3.01 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 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 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.

- 3.02 Lors de l'embauche, 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.
- 3.03 Si la salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession au Québec (O.I.I.Q.) et se conforme à la décision prise par ledit ordre à la fin du stage.

#### ARTICLE 4 PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

Les paragraphes 13.05, 13.06 et 13.12 de la convention sont remplacés par les suivants :

- 4.01 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.
- 4.02 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là, satisfaire aux exigences du poste.
- Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée n'avait pu satisfaire aux exigences du poste.
- 4.03 La vacance créée par la mutation à la suite du premier (1<sup>er</sup>) affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions de la présente convention collective. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans la présente convention collective parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte du paragraphe 15.06 de la convention collective.

## ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Ces paragraphes remplacent le paragraphe 19.03 de la convention).

### **Mode de rémunération**

- 5.01 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.

## ARTICLE 6 ÉVALUATION

- 6.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une salariée doit être portée à sa connaissance.
- 6.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une salariée, en fonction ou non, sera fournie par l'Employeur.

## **ARTICLE 7**

### **SALAIRE**

#### **7.01 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 3.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 7.07 à 7.13, 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 convention collective est intégrée au premier (1<sup>er</sup>) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 7.07 à 7.13.

#### **7.02 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'infirmière clinicienne ou d'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef 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 postsecondaire.

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 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 postsecondaire) 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.

#### **7.03 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 à l'article 1 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 postsecondaire et du supplément prévu pour la monitrice ou la chef d'équipe), 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 à titre d'infirmière clinicienne**

- 7.04 Une (1) année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.
- 7.05 Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à : moins un deux cents-vingt-cinquième (-1/225) d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, moins un deux-cent vingt-quatrième (- 1/224) d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, moins un deux-cent vingt-troisième (-1/223) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, moins un deux-cent vingt-deuxième (-1/222) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, moins un deux-cent vingt-et-unième (-1/221) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et moins un deux cents-vingtième (-1/220) d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.
- 7.06 Sous réserve des paragraphes 7.07 à 7.13 du présent article, une salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

## **Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle**

(Les paragraphes 7.07 à 7.13 remplacent les paragraphes 32.04 et 32.05 de la convention ).

- 7.07 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle.
- 7.08 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits), complétée et réussie dans une même discipline que celle mentionnée au titre d'emploi d'infirmière clinicienne équivaut à deux (2) années d'expérience professionnelle.
- 7.09 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits), complétée et réussie dans une discipline connexe à celle mentionnée au titre d'emploi d'infirmière clinicienne équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.
- 7.10 Nonobstant le paragraphe 7.08, 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.
- 7.11 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

- 7.12 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.
- 7.13 « 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.

### **Avancement d'échelon(s)**

- 7.14 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.
- 7.15 L'avancement d'échelon(s) est accordé sur rendement satisfaisant.
- 7.16 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 7.07 à 7.13. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la salariée.
- 7.17 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 8 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)**

Aux fins d'application du paragraphe 15.13 (poste comparable) les titres d'emploi infirmière clinicienne et infirmière clinicienne assistante infirmière-chef sont réputés être compris dans le secteur d'activités « infirmière ».

## ANNEXE 3

### 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 (1<sup>er</sup>) 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 péri-opératoires

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 psycho-sociales

Éducation à la vie familiale

Éducation des adultes

Relations humaines et vie familiale

Administration des services de santé

Gestion des organisations

Administration



## **ANNEXE 4**

### **DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE DU RÉSEAU**

---

Les parties conviennent de ce qui suit :

S'il y a entente à l'échelle nationale entre le gouvernement et la FIQ, tel que prévu dans la convention collective, les parties conviennent d'entreprendre des discussions afin que ces ententes s'appliquent à l'INSPQ en autant qu'elles soient compatibles avec les réalités de l'INSPQ.

L'INSPQ et la FIQ peuvent aussi convenir de se rencontrer en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant aux conditions de travail.

Les parties peuvent convenir des modalités de ces discussions, y compris la libération de salariées à cette fin.

La présente annexe ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

Les dispositions de la présente n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat et l'Employeur de convenir d'arrangements dans la mesure prévue par la loi.

Advenant toute situation non prévue par la convention collective, les parties s'engagent à se rencontrer afin d'établir les modalités applicables pour ces situations.

## ANNEXE 5

### HORAIRE DE 4 JOURS

---

Les parties peuvent, par entente, implanter 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-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

b) la semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

c) 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) 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 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 à l'article 7 de l'annexe 2 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 :

	<b>Ancien horaire</b>	<b>Nouvel horaire</b>
- les congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16.8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17.6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18.4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19.2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours
- les suppléments :		

<b>Supplément</b>	<b>Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2019-04-02 (\$)</b>
Remplacement de l'infirmière chef	1,83/h	1,86/h	1,89/h	1,93/h	1,97/h
Infirmière auxiliaire assistante chef d'équipe (3446)	0,45/h	0,46/h	0,47/h	0,48/h	0,49/h

- la prime :

Prime	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 (\$)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
Psychiatrie	0,52/h	0,53/h	0,54/h	0,55/h	0,56/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 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'horaires, 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.

Les modalités d'application à convenir 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 s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

## **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 RREGOP.



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

---

# LETTRE D'ENTENTE NO 1

## RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉES ASSIGNÉES AUX UNITÉS MOBILES DES SERVICES CLINIQUES DE DÉPISTAGE DE LA DIRECTION RISQUES BIOLOGIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

---

ATTENDU QUE l'INSPQ, de par sa loi constitutive, assure pour une partie de sa mission les services de dépistage du cancer du sein, des maladies pulmonaires et des troubles d'audition de source industrielle ;

ATTENDU QUE ces services de dépistage de la direction risques biologiques et santé au travail sont assumés par des unités mobiles ;

ATTENDU QUE les unités mobiles Services cliniques de dépistage détiennent le mandat de fournir les services de dépistage dans les régions où les services en mammographie sont inexistant, dans les milieux industriels en application des programmes de santé publique et dans les centres de détention pour les services de radiologie ;

ATTENDU QUE les salariées affectées à l'unité mobile d'audiologie des services cliniques de dépistage accomplissent régulièrement leurs tâches à l'extérieur de leur port d'attache

ATTENDU QUE les déplacements s'effectuent sur de longues distances et exigent régulièrement que les salariées hébergent à l'extérieur de leur domicile ;

Les parties reconnaissent la nécessité d'adapter certaines clauses de la convention collective traitant de la gestion du temps ainsi que des conditions de travail afin de répondre de manière équitable pour les parties aux exigences particulières posées tant à l'Employeur qu'aux salariées par cette forme d'organisation du travail.

### LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

#### Horaire de travail

1. L'horaire de travail s'établit sur les sept (7) jours calendrier de la semaine.
2. La semaine normale de travail débute le dimanche à 00,01 h et se termine le samedi suivant à 24 h.
3. Le quart de travail est de jour.
4. L'horaire de travail doit être communiqué aux salariées au moins sept (7) jours à l'avance et être prévu pour au moins deux (2) semaines.



5. Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier la modification de l'horaire prévu pour la tenue des cliniques. Dans ces circonstances, le supérieur immédiat doit toujours être informé et accorde une autorisation pour modifier l'horaire de travail.
6. La période de repas est d'au moins trente (30) minutes.
7. Pour chaque repas effectivement pris lors des déplacements, la salariée reçoit le montant prévu à la convention collective en autant qu'elle en ait déboursé les frais.
8. L'Employeur doit accorder douze (12) heures de repos consécutives par période de vingt-quatre (24) heures (en excluant la journée de déplacement précédant le début de la clinique) sinon les heures de travail régulières effectivement travaillées le lendemain sont rémunérées à taux et demi.

#### Temps supplémentaire

9. Le nombre d'heures prévu au titre d'emploi doit être complété sur une base quotidienne et/ou hebdomadaire avant que du temps supplémentaire accumulé ou payé au taux prévu à la convention collective ne devienne applicable.
10. La salariée peut choisir d'accumuler et de convertir en temps chômé le travail fait en temps supplémentaire ainsi que la prime de disponibilité. Cette banque de temps ne doit cependant pas dépasser quatre (4) fois le nombre d'heures hebdomadaires prévu au titre d'emploi après quoi, le temps supplémentaire sera rémunéré au taux prévu à la convention collective. La salariée planifie avec son supérieur immédiat une reprise de temps lors des périodes où les activités des cliniques font relâche.
11. Tout travail exécuté par la salariée durant son congé hebdomadaire de quarante-huit (48) heures consécutives est considéré comme du temps supplémentaire en autant qu'il soit approuvé par l'Employeur (en excluant la journée de déplacement précédant le début de la clinique).

#### Temps de déplacement

12. Le temps requis pour les déplacements effectués à l'intérieur de l'unité mobile ou du véhicule d'accompagnement à partir du port d'attache est reconnu comme du temps travaillé dans la mesure où l'itinéraire établi est respecté.
13. Le temps requis pour les déplacements effectués à l'intérieur d'un transport en commun est reconnu comme du temps travaillé jusqu'à concurrence du nombre d'heures quotidien prévu au titre d'emploi.

#### Temps de travail sur l'unité mobile

14. Le temps non travaillé pendant toute une journée alors que la salariée se trouve à l'extérieur de son port d'attache et qu'elle ne peut regagner son domicile à cause de la distance doit être rémunéré selon l'article 19.06 de la convention collective en vigueur ;

15. La journée de travail compte, au minimum, le nombre d'heures prévu quotidiennement au titre d'emploi même lorsque la durée des cliniques est inférieure à ce nombre d'heures. Il est à noter que dans le calcul des heures hebdomadaires, seules les heures réellement travaillées le dimanche seront considérées pour l'application du temps supplémentaire.
16. La salariée affectée à l'unité mobile qui effectue un mandat à l'extérieur de son port d'attache et qui, à la fin d'une journée de travail, a complété sa semaine normale de travail de trente-six heures et quart (36.25), peut, après entente avec l'Employeur, être remplacée à sa demande par une autre salariée de l'unité pour les journées subséquentes de la semaine.

Prime de disponibilité

17. La prime de disponibilité prévue à la convention collective est versée pour chaque nuit que la salariée passe à l'extérieur de son domicile lors de la tenue des cliniques de dépistage en région.

Dispositions finales

18. Cette entente ne peut être invoquée comme précédent ni conférer des privilèges acquis.
19. Dans le cas de mésentente, les parties conviennent d'en discuter à la demande de l'une ou l'autre des parties avant de soumettre le litige à un arbitre, tel que prévu à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

## LETTRE D'ENTENTE NO 2

### RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES DE REMPLACEMENT

---

Les parties reconnaissent l'intérêt de procéder à la conversion des heures de remplacement en postes à temps partiel ou à temps complet contribuant ainsi à réduire la précarité d'emploi des salariées.

À cet effet, à la demande de l'une d'entre elles, les parties conviennent de se rencontrer pour analyser et évaluer le développement et l'augmentation des activités au service de dépistage des troubles d'audition et, le cas échéant, d'évaluer la pertinence de convertir des heures de remplacement en poste.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 3**

### **RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

---

Les parties négociantes à la présente encouragent les parties 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 4

### RELATIVE À LA CLASSIFICATION DE CERTAINES INFIRMIÈRES

---

La salariée qui, le 10 juillet 2016, est détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et titulaire d'un poste d'infirmière est reclassifiée, dans ce poste, infirmière clinicienne, à la condition qu'elle s'engage à effectuer les fonctions d'infirmière clinicienne.

Ce même exercice est effectué le 1<sup>er</sup> avril 2019.

La salariée qui, le 10 juillet 2016, est 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 (1<sup>er</sup>) alinéa.

Ce même exercice est effectué le 1<sup>er</sup> avril 2019.

## LETTRE D'ENTENTE NO 5

### RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

---

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévue aux articles 31, 32 et 26 de la convention collective ainsi que des primes et 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'article 26.03 de la convention collective.