

Convention collective

4 mai 2018 ● 4 mai 2023

Entre

Syndicat des
professionnelles
en soins de Québec
(SPSQ-FIQP)



et

Jardins du Haut
Saint-Laurent

fiqp

FIQ | SECTEUR PRIVÉ



FIQ | SECTEUR PRIVÉ



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

JARDINS DU HAUT SAINT-LAURENT (1992) INC.

ET

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC (SPSQ) (FIQP)

4 MAI 2018 AU 4 MAI 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	Définitions	4
2	Objet de la convention	6
3	Discrimination-Harcèlement-Violence	7
4	Droits de la Direction	8
5	Reconnaissance syndicale	9
6	Sécurité syndicale	10
7	Activités syndicales	11
8	Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage	14
9	Mesures disciplinaires	16
10	Ancienneté	17
11	Changement de tâches, transfert et mouvement du personnel	20
12	Heures et semaine de travail	26
13	Temps supplémentaire	28
14	Congés fériés	30
15	Congé annuel	32
16	Congés maladie	35
17	Congé de maternité, congé parental et congé de paternité, adoption	36
18	Droits parentaux	41
19	Congé sans solde et congé sans solde pour études	42
20	Retraite progressive	44
21	Congés spéciaux	46
22	Autres autorisations d'absence	48
23	Assurance collective	49
24	Régime de retraite (REER) – Fonds de solidarité (FTQ)	50
25	Repas, vestiaire, stationnement, vêtement de travail	51
26	Paiement des salaires	52
27	Titres d'emploi	54
28	Expérience antérieure	56
29	Primes	57
30	Santé et sécurité au travail	59
31	Nouvelle classification	60
32	Formation	61
33	Comité de relations du travail (CRT)	62
34	Durée de la convention collective et rétroactivité	63
Annexe A	Échelles salariales	65
Annexe B	Liste d'ancienneté des salariées	67
Annexe C	Subvention gouvernementale versée aux Jardins du Haut Saint-Laurent	68
Annexe D	Équité salariale	69

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

Pour les fins d'interprétation et d'application des dispositions de la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

1.01

a) **Convention**

La présente convention collective de travail.

b) **Salariée**

Toute salariée à l'emploi de l'Employeur et assujettie à la convention.

c) **Salariée à temps complet**

Désigne toute salariée détentrice d'un poste sur lequel la détentrice travaille le nombre d'heures prévues au titre d'emploi concerné.

d) **Salariée à temps partiel régulier**

Désigne toute salariée détentrice d'un poste sur lequel la détentrice travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu au titre d'emploi concerné.

e) **Salariée à temps partiel occasionnel**

Désigne toute salariée embauchée ou affectée pour remplacer toute absence ou pour parer à un surcroît temporaire de travail.

f) **Salariée en probation**

Désigne toute salariée qui n'a pas complété la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail. La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention.

Cependant, en cas de congédiement, elle n'a pas droit à la procédure de grief.

g) **Mise à pied**

Perte d'emploi temporaire suite à un manque de travail.

h) **Embauche**

Emploi par l'Employeur d'une nouvelle salariée.

i) **Rappel**

Rappel au travail d'une salariée mise à pied.

j) **Département**

Aux fins de la présente convention collective, le département est :

Soins infirmiers.

k) **Bloc de travail**

Désigne une assignation qui ne peut être fractionnée.

l) **Personne conjointe**

On entend par personnes conjointes, les personnes :

- Qui sont mariées et cohabitent;
- Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

m) **Année de service**

Se calcule à partir de la date d'embauche.

n) **Jour**

Désigne, sauf disposition contraire dans la présente convention collective, un jour de calendrier.

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION

2.01

- a) L'objet de la présente convention collective, conclue entre le Syndicat et l'Employeur est d'établir et de maintenir des taux de rémunération, les heures de travail, d'autres conditions de travail et d'emploi et de prévoir des procédures appropriées pour la résolution des griefs qui surviennent au cours de la durée de la convention.

- b) Il est entendu entre les parties qu'à moins que le contexte ne s'y oppose, le genre féminin comprend le masculin.

2.02

Le Syndicat, l'Employeur et les salariées reconnaissent que, compte tenu de la nature des opérations de l'entreprise, ils doivent collaborer en vue de maintenir et d'assurer aux bénéficiaires des soins de qualité dans un climat et un environnement propice à leurs conditions.

Dans ce cadre, il est notamment convenu qu'aucune des parties ni les salariées n'useront de leur position pour privilégier leur situation réciproque en matière de relations entre l'Employeur, le Syndicat et les salariées.

ARTICLE 3 DISCRIMINATION-HARCÈLEMENT-VIOLENCE

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, le tout conformément aux droits qui lui sont conférés par la Charte des droits et libertés de la personne.

3.02 Harcèlement psychologique et sexuel

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 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.

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

Malgré le délai prévu au paragraphe 8.02, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

L'employeur doit adopter et rendre disponible au sein de l'établissement une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

3.03 Violence

L'employeur et le syndicat conviennent que la salariée ne doit pas être victime de violence à l'occasion de son travail.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

Les Jardins du Haut St-Laurent, a et conserve tous les droits et privilèges que lui permet l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion compatibles avec les dispositions de la présente convention collective.

4.02

Pour assurer des opérations continues et réussies, l'Employeur pourra établir des règlements et politiques qui doivent être compatibles avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de toutes les salariées visées par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

5.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

5.03 Les salariées hors de l'unité de négociation ne pourront, si cela avait pour effet de causer une mise à pied d'une salariée, occuper un poste vacant de façon permanente ou temporaire.

Cette restriction ne peut avoir pour effet d'empêcher une salariée hors de l'unité de négociation d'occuper un tel poste :

- en attendant l'arrivée d'une salariée contactée selon la procédure prévue à la convention collective;
- en cas d'urgence;

ou

pour compléter un quart de travail débuté par une salariée qui doit quitter son travail pour quelque motif que ce soit.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Toutes les salariées régies par la présente convention collective qui sont membres du Syndicat à la date de signature de ladite convention et celles qui ne le sont pas, devront comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat.

6.02 Toute salariée embauchée après la signature de la convention collective devra, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, dans les quinze (15) jours suivant sa date d'entrée en service.

6.03 L'Employeur, à chaque période de paie et pour la durée de la présente convention collective, retient sur la rémunération qu'il verse à chaque salariée, selon le mode déterminé entre le Syndicat et l'Employeur, en tenant compte du processus administratif de ce dernier, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

Le quinzième (15^e) jour du mois suivant celui de la retenue, l'Employeur remet au Syndicat, en lui postant à sa dernière adresse connue, les sommes ainsi perçues de même qu'un état détaillé précisant le nom des salariées cotisées, le numéro d'assurance sociale, le montant sur lequel la retenue est effectuée et la somme retenue à l'égard de chacune d'elles.

6.04 L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la date de la signature de la convention collective et, par la suite, le 1^{er} avril de chaque année, une liste de toutes les salariées visées par l'accréditation.

Cette liste comprend les renseignements suivants : nom, prénom, adresse, code postal, numéro de téléphone (s'il n'est pas confidentiel), classification, salaire, statut, date d'entrée et d'ancienneté. Cette liste est envoyée au bureau du Syndicat à sa dernière adresse connue.

L'Employeur indique le montant payé à titre de cotisation sur le relevé TP4 et le relevé numéro 1 de chaque salariée.

ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Liste des représentantes

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, le syndicat fournit au représentant de l'employeur la liste des représentantes locales chargées de représenter les salariées visées par l'unité de négociation.

7.02 Toute modification de ladite liste est communiquée à la représentante de l'employeur dans les dix (10) jours de la modification.

7.03 La représentante extérieure du syndicat ou ses représentantes locales ou les deux peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

7.04 Libérations syndicales internes

Pour le syndicat, la représentante extérieure ou la représentante locale, ou les deux à la fois, peut (peuvent) durant les heures de travail, dans le local réservé au syndicat à cette fin, ou en cas de non-disponibilité, dans un endroit déterminé par l'employeur rencontrer les salariées entre autres pour leur fournir de l'information syndicale, discuter des griefs ou procéder à des enquêtes relatives aux conditions de travail prévues aux présentes.

À cette fin, la représentante locale désignée par le syndicat est libérée six (6) jours par année de calendrier. Il est entendu que la salariée qui bénéficie de ces journées de libération syndicale interne ne subit aucune perte de salaire. Il en est de même pour les salariées qui pourraient être rencontrées par le syndicat dans le cadre des activités énumérées au paragraphe précédent.

7.05 Salle pour la tenue des assemblées syndicales

L'employeur met à la disposition du syndicat, à la demande de ce dernier, une salle de réunion de dimension suffisante dans l'établissement, aux fins des assemblées générales des salariées.

7.06 Autres libérations

Lors des séances de règlement de grief ou d'arbitrage, la salariée intéressée et la représentante locale sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

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

7.07 Local syndical

Aux fins d'activités syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé. L'aménagement du local syndical comprend : table ou bureau, chaises, classeurs avec clefs, téléphone et connexion internet.

La localisation ainsi que les jours d'exclusivité le cas échéant de son utilisation sont convenus par les parties.

7.08 Tableau d'affichage

Tout document de nature syndicale ou professionnelle, signé par une représentante du syndicat, est affiché dans un tableau fermé et réservé au syndicat et placé à l'endroit convenu entre les parties, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

7.09 Libération pour la négociation de la convention collective

L'employeur convient de reconnaître deux (2) salariées aux fins de représenter le syndicat pendant les négociations, la conciliation et l'arbitrage de la convention collective.

L'employeur libère, sans perte de salaire, les deux (2) salariées requises par le syndicat pour assister aux séances de négociation.

7.10 Procédure de libération syndicale externe

Les représentantes syndicales peuvent s'absenter de leur travail, pour exercer leur fonction à l'extérieur de l'établissement.

À cette fin, le syndicat transmet par écrit au représentant de l'employeur, au moins quinze (15) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération est demandée ainsi que la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'employeur et dont la preuve incombe au syndicat, la demande écrite ci-dessus peut être faite moins de quinze (15) jours à l'avance.

La ou les salariées libéré(e) (es) pour participer à des activités syndicales externes à l'établissement sont libérées avec solde, et ce, sous réserve du remboursement, par le syndicat.

Congé sans solde pour exercer des fonctions syndicales l'extérieur de l'établissement

- a) Sur demande écrite du Syndicat, présentée en autant que possible trente (30) jours de calendrier à l'avance, l'Employeur libère sans solde une (1) salariée pour occuper une fonction syndicale élective ou permanente pour la durée de son mandat ou de son emploi, selon le cas.
- b) S'il s'agit d'un emploi syndical, la salariée doit revenir, dans un délai maximum de vingt-quatre (24) mois à compter de sa libération, à l'emploi de l'Employeur. À défaut de revenir à l'intérieur d'un tel délai, la salariée est considérée comme ayant démissionné.
- c) S'il s'agit d'une fonction syndicale élective, le congé sans solde est renouvelable d'année en année, en autant que la salariée continue d'être élue et qu'elle en fasse la demande par écrit.
- d) Au cours des absences prévues à la présente clause, la salariée conserve son ancienneté.
- e) La salariée qui désire reprendre son emploi doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de calendrier.
- f) À son retour, la salariée reprend le statut et le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si le poste que la salariée détenait a été aboli, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective.

8.02 Une salariée qui se croit lésée par une décision de l'Employeur doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler sa mésentente avec son Employeur en respectant les articles de la convention collective. À défaut d'entente, elle doit procéder en utilisant la procédure suivante :

1^{re} étape

La salariée, accompagnée d'une représentante du Syndicat, soumet son grief par écrit à son Employeur dans les trente (30) jours de calendrier des faits qui ont donné naissance au grief. L'Employeur doit répondre par écrit au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief.

2^e étape

À défaut de règlement du grief à l'étape précédente, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage, dans les six (6) mois de l'expiration du délai de vingt (20) jours accordé à l'Employeur pour répondre, en donnant un avis écrit à l'autre partie.

8.03 Les parties peuvent, par entente écrite, prolonger les délais de rigueur prévus au présent article.

8.04 Procédure d'arbitrage

a) La partie qui soumet le grief à l'arbitrage, soit l'Employeur ou le Syndicat, fait parvenir à l'autre partie un avis écrit, tel que prévu à l'article 9.02, l'avisant du dépôt à l'arbitrage et lui suggère en même temps des noms d'arbitres.

b) À défaut d'entente sur le choix d'une ou d'un arbitre, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, la partie qui soumet le grief à l'arbitrage peut s'adresser au ministère du Travail pour que ce dernier désigne une ou un autre arbitre.

c) Le grief est entendu par une ou un arbitre unique.

8.05 La salariée concernée par un arbitrage et qui y assiste ne perd aucun salaire pour les heures normales de travail au cours desquelles l'arbitrage se déroule si son grief est entièrement accueilli.

En cas de grief collectif, une salariée peut assister à l'arbitrage.

- 8.06** L'arbitre sera limité à décider des griefs compte tenu des faits ayant donné naissance au ou aux griefs et du contenu de la convention. L'arbitre ne peut modifier, changer, amender ou soustraire quelque disposition que ce soit de cette convention. L'arbitre fixe le jour, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre.
- 8.07** La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariées et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence.
- 8.08** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 8.09** Aux fins du présent article, « jour ouvrable » signifie du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 9

MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Dans le cas où l'Employeur impose une sanction disciplinaire, il doit en aviser la salariée concernée par écrit en donnant les précisions sur la sanction et transmettre une copie de cet avis au Syndicat (avis disciplinaire, suspension, congédiement).

9.02 Une salariée peut contester une sanction disciplinaire qui lui est imposée en utilisant la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

9.03 Sur demande à la responsable du personnel ou à sa représentante et en présence de l'Employeur, une salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les meilleurs délais, en présence d'une représentante syndicale, si elle le désire.

Ce dossier comprend :

- Formulaire de demande d'emploi;
- Formulaire d'embauche;
- Autorisation de déduction;
- Demande de promotion, transfert, rétrogradation;
- Copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- Rapports du bureau de santé déposés au bureau du personnel;
- Copie des rapports disciplinaires;
- Copie des rapports d'accident de travail.

9.04 L'Employeur ne peut pas tenir compte d'une sanction disciplinaire après neuf (9) mois de son inscription au dossier de la salariée à moins de récidive.

L'Employeur retire sans délai du dossier de la salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause.

9.05 Si l'Employeur impose une sanction disciplinaire à une salariée pour vol de clientèle et pour voies de fait à l'endroit d'un bénéficiaire, la salariée peut recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage. Si l'Employeur fait la preuve des faits reprochés à la salariée, l'arbitre doit maintenir la mesure disciplinaire déterminée par l'Employeur.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

10.01

- a. L'ancienneté s'exprime en années et journées de travail. Pour les fins de l'ancienneté, une journée régulière de travail équivaut à sept heures et quart (7¼). Les heures de temps supplémentaire ne sont pas comptées. Pour les fins de l'ancienneté, deux-cent-soixante (260) jours de travail équivalent à une (1) année d'ancienneté, équivalent à trois-cent-soixante-cinq (365) jours de calendrier. Pour ce faire, la salariée a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une (1) journée régulière de travail. Lorsque la salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu au titre d'emploi pour une (1) journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par 1,4.

Une salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année de calendrier.

- b. Une salariée acquiert le droit à l'exercice de son ancienneté après avoir été à l'emploi de l'Employeur durant une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service dans l'unité d'accréditation sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- c. L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées, incluant leur date d'entrée, leur titre d'emploi, leur statut, leur salaire ainsi qu'une liste indiquant les dates de départ.
- d. Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective, la liste d'ancienneté sera affichée pour une période de trente (30) jours de calendrier. Lors de la dernière période de paie précédant le 1^{er} avril, la liste d'ancienneté sera affichée pour une période de trente (30) jours de calendrier à compter du 1^{er} avril, période au cours de laquelle toute salariée intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration de ce délai, cette liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve de contestation survenue durant la période d'affichage.
- e. Si une salariée est absente pour la durée de la période d'affichage, par suite d'un congé de maternité, accident ou maladie, l'Employeur fait parvenir la liste d'ancienneté à sa dernière adresse connue, et ce, la journée de l'affichage.

10.02

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

1. Absence pour invalidité, autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée), pendant vingt-quatre (24) mois;
2. Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (ci-après mentionnée);
3. Absence autorisée prévue à la présente convention sauf en cas de disposition contraire prévue à la présente convention;
4. Absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption);
5. Mise à pied, pendant dix-huit (18) mois.

10.03

La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions des paragraphes précédents proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée la plus rapprochée du début de l'absence selon la liste à jour à la dernière période de paie précédant l'événement. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

10.04

Une salariée perd son ancienneté et son emploi pour les cas suivants :

- a) si elle quitte volontairement son emploi;
- b) si elle est congédiée pour cause juste et suffisante et si ce congédiement n'est pas renversé selon les procédures de grief et d'arbitrage;
- c) si elle ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours suivant un rappel que lui a signifié l'Employeur. Ce rappel est fait par lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
- d) si la salariée ne reprend pas son travail à l'expiration d'une période de vingt-quatre (24) mois suivant le début de son absence pour invalidité selon l'article 11.02 alinéa 1);
- e) si la salariée ne reprend pas son travail à l'expiration du délai prévu à l'article 11.02 alinéa 5).

- 10.05** Une salariée perd ses droits d'ancienneté sans perdre son emploi si elle est absente sans permission et sans raison valable pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail.
- 10.06** Aux fins de la présente convention collective, lorsque l'ancienneté des salariées doit être examinée, elle l'est selon la liste à jour à la dernière période de paie précédant l'événement justifiant le recours à la liste d'ancienneté.

ARTICLE 11

CHANGEMENT DE TÂCHES, TRANSFERT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

11.01

Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur doit l'afficher dans un délai de trente (30) jours, sauf pendant la période du 15 mai au 15 septembre, et ce, pendant une période de dix (10) jours de calendrier, se terminant à dix-sept (17) heures la dernière journée.

Les seules indications qui apparaissent sur un tel affichage sont notamment :

- 1) Titre d'emploi;
- 2) Période d'affichage;
- 3) Description du poste;
- 4) Quart de travail, soit : jour, soir, nuit;
- 5) Les exigences normales de la tâche;
- 6) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel); dans le cas d'un poste à temps partiel, l'Employeur doit indiquer le minimum d'heures de travail prévu au poste.

Toute salariée désirant un poste affiché en vertu du présent article doit postuler par écrit, en inscrivant son nom sur la formule d'affichage, pendant la période d'affichage.

Une représentante du Syndicat peut postuler par écrit au nom de la salariée absente.

11.02

Lorsqu'il s'agit d'accorder un poste, il est accordé et comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté selon l'article 10.01, parmi celles qui ont posé leur candidature à condition qu'elles répondent aux exigences normales de l'emploi.

Nonobstant le premier alinéa, pour le poste d'infirmière, le poste vacant est accordé à la salariée la plus compétente qui répond aux exigences normales de l'emploi.

Les exigences normales requises par l'Employeur doivent être pertinentes et en relation, d'une part, avec la nature des fonctions et, d'autre part, avec la complexité relative aux attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11.03

Les copies de la formule d'affichage ainsi que le choix de l'Employeur sont transmis à l'équipe locale, dès la journée de la prise de décision.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait, au plus tard, quarante-cinq (45) jours de calendrier après sa nomination.

11.04 La salariée qui obtient un poste a droit à une période d'essai d'une durée maximale de dix (10) présences au travail.

Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences 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 le plus rapidement possible en fonction de la cédule de travail, et ce, sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

11.05 Le poste laissé vacant par la salariée choisie par suite d'un affichage n'est pas considéré comme un poste vacant au sens de l'article 11.01 jusqu'au terme de la période d'essai prévue à l'article 11.04 et est comblé temporairement selon la procédure prévue pour les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour une période de cinq (5) jours de travail et plus.

11.06 Une salariée nommée sur un poste hors de l'unité de négociation a droit à une période d'essai d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son 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.

Cependant, après les quatre-vingt-dix (90) jours d'essai terminés, elle est exclue de l'unité de négociation et n'a plus recours aux dispositions et avantages de la convention collective.

L'Employeur devra faire parvenir un avis écrit au Syndicat à l'effet que cette salariée est exclue de l'unité de négociation.

11.07 **Mise à pied**

Dans le cas d'abolition d'un ou de plusieurs postes, l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat, en indiquant le ou les postes à être abolis.

La diminution des heures de travail sous le minimum prévu pour un poste constitue une circonstance qui peut permettre la supplantation.

L'ancienneté de chaque salariée détermine celle que la procédure de supplantation peut affecter, tel que stipulé ci-après.

En cas de mise à pied, l'Employeur procède d'abord à l'intérieur de chaque titre d'emploi pour lequel des mises à pied sont nécessaires. Les salariées sont mises à pied par ordre inverse d'ancienneté et sont rappelées au travail dans ce titre d'emploi s'il y a lieu, selon leur ordre d'ancienneté.

La salariée mise à pied peut utiliser son ancienneté pour déplacer une salariée ayant le moins d'ancienneté dans un autre titre d'emploi.

Dans le processus de mise à pied, de rappel au travail et de déplacement, les critères prévus à l'article 11.02 s'appliquent. Au terme de la procédure de déplacement, la salariée incapable de déplacer est inscrite sur la liste de rappel.

Dans le cas où une salariée est mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus ou, si l'Employeur met fin à son contrat de travail, l'article 83.1 de la Loi sur les normes du travail s'applique.

11.08

Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il le fait selon l'une ou l'autre des procédures qui suivent :

1. **Lors d'absence de moins de cinq (5) jours de travail**

L'Employeur offre le remplacement aux salariées du titre d'emploi ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel du titre d'emploi concerné et qui ont exprimé des disponibilités pour les périodes de travail où le remplacement doit être effectué. Le remplacement sera fractionné au jour le jour.

2. **Remplacement de cinq (5) jours de travail et plus ou à durée indéterminée**

L'Employeur offre le remplacement aux salariées du titre d'emploi ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel du titre d'emploi concerné et qui ont exprimé des disponibilités pour les périodes de travail où le remplacement doit être effectué.

Un tel remplacement doit être accepté en bloc de travail.

3. **Remplacement connu au début de l'événement de douze (12) semaines et plus**

L'Employeur procède à l'affichage selon l'article 11.01 et octroie le remplacement en respectant les critères prévus à l'article 11.02. L'article 11.04 est inapplicable lors d'un tel remplacement.

Ce remplacement doit être accepté en blocs de travail et toutes les salariées répondant aux critères prévus à l'article 11.02 peuvent postuler.

Lorsqu'un remplacement excédant douze (12) semaines et plus débute alors qu'une salariée de la liste de rappel détentrice de poste ou non est déjà sur un remplacement, la salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il lui reste moins de trente (30) jours à écouler sur le remplacement en cours.

La salariée termine alors le remplacement en cours et à la fin du remplacement, la salariée peut se prévaloir de son ancienneté et prendre le remplacement le plus long.

La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend les conditions du poste qu'elle détenait.

La salariée qui accepte un remplacement selon les dispositions de l'article 11.08, alinéa 3, doit le faire au complet.

Dans tous les cas de remplacements ci-haut prévus, il est convenu qu'il ne peut y avoir plus de deux (2) mouvements de main-d'œuvre dans le service concerné.

4. **Dispositions particulières**

Nonobstant les alinéas 1, 2 et 3 qui précèdent, pour la période débutant le 15 mai et se terminant le 15 septembre, ci-après appelée « la période estivale », compte tenu de la période des vacances estivales des salariées, il est convenu que la procédure suivante s'appliquera :

- a. À compter de la troisième (3^e) semaine du mois de mars, les salariées expriment une disponibilité pour toute la période estivale.
Cette disponibilité ne peut être modifiée durant les périodes incluses entre 15 mai et le 15 septembre.
- b. La salariée devra connaître son horaire de travail pour la période estivale dès le 1^{er} mai.
- c. Les assignations pour la période estivale sont offertes en blocs de travail aux salariées de la liste de rappel selon leur ancienneté et leur titre d'emploi.

- d. Dès que les assignations pour la période estivale sont accordées suivant les disponibilités exprimées par les salariées, les assignations ne peuvent être modifiées pour la durée de la période estivale.
- e. L'Employeur confirme, par écrit aux salariées, les assignations que celles-ci combleront durant la période estivale.
- f. Les parties conviennent qu'il n'y a pas d'affichage de poste durant la période estivale sans consultation entre l'Employeur et le Syndicat.
- g. Après la confirmation des assignations pour la période estivale, si une salariée obtient un poste suite à un affichage, son entrée en fonction et sa période d'essai sont reportées après la période estivale.
- h. Les salariées ne sont pas pénalisées dans l'attribution de leurs assignations pour la période estivale par leurs propres périodes de vacances.
- i. Pour les remplacements qui surviennent durant la période estivale, ceux-ci peuvent être fractionnés.
- j. Après la période estivale, les remplacements survenus durant la période estivale sont comblés à nouveau selon les dispositions de la convention collective de travail.
- k. Les dispositions du présent paragraphe ont préséance durant la période estivale sur toute autre disposition inconciliable de la convention collective de travail.

11.09

Liste de rappel

L'Employeur maintient une liste de rappel composée des noms des salariées mises à pied et des salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

La liste de rappel est appliquée par ancienneté.

Cette liste de rappel est, notamment, utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler un surcroît temporaire de travail, ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

11.10

Feuille de disponibilité

La salariée de la liste de rappel doit exprimer une disponibilité minimale comportant une (1) fin de semaine sur deux (2).

La salariée peut modifier sa disponibilité une fois par période d'un (1) mois. Cependant, elle ne peut modifier sa disponibilité durant la période estivale soit du 15 mai au 15 septembre.

Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'Employeur remet à l'équipe locale, une copie de toutes les disponibilités exprimées et, par la suite, sur demande, à chaque fois qu'une salariée modifie sa disponibilité.

Les moyens suivants ont été acceptés par les parties pour contrer le non-respect de la disponibilité exprimée :

- Rencontre avec la salariée en présence de la conseillère syndicale;
- Avis écrit avec copie au Syndicat;
- Radiation de la liste de rappel pour une semaine;
- Radiation de la liste de rappel pour une période d'un (1) à six (6) mois;
- Radiation définitive de la liste de rappel.

Il faut noter que l'avis écrit et les radiations de la liste de rappel constituent des mesures disciplinaires qui seront versées au dossier de la salariée.

ARTICLE 12

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

12.01 Nombre d'heures de la semaine régulière de travail

La semaine régulière de la salariée est de trente-six heures et quart (36 ¼) et est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et quart (7 ¼) par jour de travail.

Cet article ne peut être interprété comme accordant une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine.

12.02 Pour les fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, c'est-à-dire du dimanche au samedi.

12.03 Aux fins des présentes, les mots « fin de semaine », signifient le samedi et le dimanche accolés.

12.04 La salariée qui effectue une journée complète de travail bénéficie d'une période non rémunérée de quarante-cinq (45) minutes pour son repas.

Les parties pourront convenir d'une durée de période de repas différente.

La période pour les repas est établie par l'Employeur en fonction des besoins du service.

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas dans l'établissement.

Si, à la demande expresse de la directrice générale ou de son représentant, une salariée est tenue de demeurer à l'intérieur de l'établissement pendant l'heure de repas, elle doit être payée tel que prévu à la convention collective.

12.05 La salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée complète de travail. Quant à la salariée qui travaille moins qu'une journée complète de travail, elle a droit à une période de repos.

Cependant, les parties peuvent s'entendre pour que les périodes de repos d'une salariée soient prises comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas.

12.06 L'Employeur établit l'horaire de travail en fonction des besoins du service, de l'ancienneté et de la disponibilité déclarée par les salariées selon l'article 11.10.

La cédule est affichée aux endroits habituels au moins une (1) semaine à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. Une fois affichée, l'Employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

12.07 Il est accordé, en autant que possible, à toute salariée régie par la présente convention collective, deux (2) jours consécutifs complets de repos par semaine.

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

12.08 Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les salariées.

L'Employeur maintient la pratique d'accorder à la salariée une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines et ne peut y mettre fin sans motif raisonnable.

12.09 Après avoir obtenu l'approbation de la personne responsable, deux (2) salariées peuvent échanger entre elles leurs jours de congé ou leurs quarts de travail.

Un tel changement ne modifie pas la paie ni les primes des salariées et ne peut avoir pour effet d'occasionner à l'Employeur des coûts additionnels de main-d'œuvre, tels que le paiement de temps supplémentaire, de primes additionnelles, etc.

12.10 Entre la fin et la reprise du travail, il doit toujours s'écouler un minimum de huit (8) heures entre deux (2) quarts de travail, à défaut de quoi, la salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur de huit (8) heures.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail et qui est expressément pré-approuvé par la directrice générale ou le responsable du département est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux et demi du salaire régulier de la salariée, excluant les primes.

13.02 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 et qui se sont inscrites sur la liste des salariées intéressées à faire du temps supplémentaire.

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.

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

13.03 Toute salariée peut refuser de faire du temps supplémentaire.

Cependant, s'il est impossible de trouver une ou des salariées qui consentent à faire du temps supplémentaire et s'il est indispensable de le faire pour la bonne marche des opérations, l'Employeur peut désigner la salariée possédant le moins d'ancienneté pour le faire. Cependant, les conditions stipulées à cet article ne doivent pas devenir la pratique courante chez l'Employeur.

13.04 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;
- 2) au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié lors d'un congé férié;
- 3) la salariée à temps complet pourra, à sa demande, au lieu de recevoir le paiement du congé férié, obtenir un congé compensatoire d'une (1) journée. Ce congé compensatoire doit être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant le congé férié après entente avec l'Employeur.

- 13.05** Toute salariée rappelée au travail après avoir quitté les lieux du travail est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable.
- 13.06** Toute salariée qui se rapporte au travail selon la cédule de travail affichée et qui n'a pas été avisée de ne pas le faire et doit retourner chez elle parce qu'elle n'a pas de travail reçoit, hormis lors de cas fortuit, un minimum de trois (3) heures de travail à son taux horaire régulier.

ARTICLE 14 CONGÉS FÉRIÉS

14.01 Les congés fériés suivants sont chômés et payés par l'Employeur et l'année de référence est du 1^{er} juillet au 30 juin.

- Jour de l'An
- Vendredi Saint ou lundi de Pâques, au choix de l'Employeur
- Journée Nationale des Patriotes
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Noël
- Deux (2) congés mobiles

14.02 Pour la salariée à temps complet, l'indemnité est égale au salaire qu'elle reçoit pour une journée régulière de travail.

Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire ou pendant les vacances, la salariée à temps complet ne perd pas ce congé férié qui est reporté à une date convenue entre l'Employeur et la salariée à temps complet.

14.03 La salariée à temps complet qui travaille lors d'un congé férié reçoit, en plus de son salaire pour le temps travaillé, une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 14.02 ou un congé compensatoire d'une (1) journée qui sera pris après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Malgré ce qui précède, la salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) jours de congés fériés, lesquels sont utilisés après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier durant l'année, toutefois ces congés fériés ne pourront être utilisés en bloc pendant la période estivale et la période des fêtes.

La salariée à temps complet qui n'a pas utilisé tous ses congés fériés, reçoit, à la paie incluant le 15 juin le paiement des congés fériés non utilisés.

14.04 L'Employeur convient de répartir équitablement les congés fériés entre les salariées à temps complet.

14.05 Pour bénéficier d'un jour férié, une salariée à temps complet ne doit pas s'être absentée du travail sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable la veille ou le lendemain de ce jour.

14.06 Les salariées à temps partiel ne bénéficient pas du présent article, mais reçoivent plutôt une indemnité de cinq (5 %) pour cent calculée sur le salaire régulier de chaque paie qu'elles reçoivent.

14.07 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la salariée qui travaille effectivement le jour de Noël (24 décembre 23h00 au 25 décembre 22h59) ou le jour de l'An (31 décembre 23h00 au 1^{er} janvier 22h59) est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cent pour cent (100 %).

ARTICLE 15

CONGÉ ANNUEL

15.01

La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1^{er} mai de l'année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1^{er} mai de chaque année.

Toute salariée couverte par la présente convention collective a droit au congé annuel qui suit :

a) moins d'un (1) an de service au 30 avril :

Un (1) jour ouvrable par mois sans excéder deux (2) semaines et une indemnité de quatre pour cent (4 %) du salaire versé par l'Employeur au cours de la période de référence;

b) un (1) an de service et moins de trois (3) ans au 30 avril :

Deux (2) semaines de congé annuel et une indemnité de quatre pour cent (4 %) du salaire versé par l'Employeur au cours de la période de référence ;

c) trois (3) ans de service et moins de dix (10) ans au 30 avril :

Trois (3) semaines de congé annuel et une indemnité de six pour cent (6 %) du salaire versé par l'Employeur au cours de la période de référence;

d) dix (10) ans de service et moins de seize (16) ans au 30 avril :

Quatre (4) semaines de congé annuel et une indemnité de huit pour cent (8 %) du salaire versé par l'Employeur au cours de la période de référence;

e) Toute salariée qui a au moins seize (16) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

16 ans de service au 30 avril : 21 jours ouvrables (8,4 % du salaire)

17 ans de service au 30 avril : 22 jours ouvrables (8,8 % du salaire)

18 ans de service au 30 avril : 23 jours ouvrables (9,2 % du salaire)

19 ans de service au 30 avril : 24 jours ouvrables (9,6 % du salaire)

La salariée qui, au 30 avril, a vingt (20) ans et plus de service a droit à une cinquième (5^e) semaine de congé annuel (25 jours ouvrables) et une indemnité de douze pour cent (12 %) du salaire versé par l'Employeur au cours de la période de référence. Deux (2%) pour

cent de cette indemnité est versée dans la semaine qui inclut le 15 juin.

15.02 Période de congé annuel

La période de référence du congé annuel s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 15 mai et le 15 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.

15.03 Affichage de la liste et inscription

L'Employeur affiche à un endroit où la salariée peut en prendre connaissance, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, une liste sur laquelle es inscrit le nom des salariées et leur date d'ancienneté, le quantum du congé annuel auquel elles ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. La salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars.

L'Employeur accorde les congés annuels selon l'ancienneté des salariées, le choix exprimé, mais en tenant compte du quota qu'il détermine.

L'Employeur indique également le nombre de salariées qui peuvent prendre leurs congés annuels en même temps.

Pour les salariées qui désirent prendre des vacances en dehors de la période normale de congé annuel, l'Employeur procède à un deuxième (2^e) affichage au plus tard le 15 août et les salariées inscrivent leur préférence au plus tard le 1^{er} septembre.

15.04 Congé férié durant le congé annuel

a) Advenant qu'un ou des congé(s) férié(s) tombe(nt) pendant la période de congé annuel d'une salariée, ce ou ces congés doivent être ajoutés à la période de congé annuel.

b) Après entente mutuelle, une salariée peut être payée selon l'article 15.02.

15.05 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 15 septembre.

L'employeur accorde si possible, des fins de semaine complètes au départ et au retour du congé annuel.

Les journées supplémentaires pourront être prises en vacances ou en jours fériés, au choix de la salariée.

15.06 Prise du congé

Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la salariée. Si elle désire fractionner le congé en plus de deux (2) périodes, elle devra s'entendre avec l'Employeur.

15.07 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel aux dates déterminées, à cause de maladie, accident, accident de travail, de même que toute autre absence prévue à la convention collective, incluant le congé de maternité, survenu avant le début de son congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure, à déterminer entre la salariée et l'Employeur.

15.08 Remise de la rémunération

La paie du congé annuel est remise en suivant le cours normal des paies. Toutefois, la salariée qui en fait la demande au moins quatorze (14) jours à l'avance peut avoir sa paie de congé annuel sur un bulletin de paie distinct avec la paie qui précède le départ en congé annuel.

15.09 Indemnité au départ

Lorsqu'une salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à son départ.

ARTICLE 16

CONGÉS MALADIE

- 16.01** La salariée à temps complet bénéficie de congés de maladie équivalant à six douzièmes (6/12) de journée par mois de service. La salariée qui anticipe des jours de congés maladie doit rembourser les heures perçues en trop en cas de départ ou de changement de statut.
- La salariée peut utiliser trois (3) jours de congés de maladie prévus au paragraphe précédent pour motifs personnels.
- Ces congés s'accumulent du 1^{er} décembre au 30 novembre de chaque année.
- Dans la semaine qui inclut le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie les journées non utilisées.
- La salariée à temps complet qui quitte le service de l'Employeur reçoit, lors de son départ, le paiement des jours de congés de maladie non utilisés et accumulés.
- 16.02** L'Employeur s'engage à effectuer le paiement dans le plus bref délai possible, mais ne dépassant pas une période de quinze (15) jours suivant la date de démission.
- 16.03** Les mots « mois de travail » signifient un mois au cours duquel une salariée à temps complet a travaillé ou reçu un salaire de l'Employeur pour le tiers ou plus des jours de calendrier dans ledit mois.
- 16.04** Les salariées à temps partiel ne bénéficient pas du présent article, mais reçoivent plutôt une indemnité de 2,88 % calculée sur le salaire régulier de chaque paie qu'elles reçoivent.

ARTICLE 17

CONGÉS LIÉS À LA MATERNITÉ, À LA PATERNITÉ OU POUR L'ADOPTION ET CONGÉS PARENTAUX

17.01

Naissance ou adoption

- A)** Une salariée peut s'absenter pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la salariée justifie plus de soixante (60) jours de service continu.
- B)** Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la salariée, après entente avec l'Employeur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible

17.02

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de paternité, d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

17.03

Grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La salariée avise son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

17.04

Congé de maternité

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

- b) La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- c) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

17.05

Début du congé

- a) Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- b) Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- c) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- d) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.
- e) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement.

17.06

Avis à l'Employeur

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

17.07

Certificat médical

- a) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- b) Malgré ce qui précède, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

17.08

Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il 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) Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la

naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la salariée.

- d) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Une salariée peut se présenter au travail, avant la date mentionnée, dans l'avis prévu après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail

Si l'Employeur y consent, la salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumée avoir démissionné.

- e) Sur demande de la salariée, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

- f) En outre, la salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

17.09

Réintégration de la salariée

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel,

avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si le poste habituel de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

18.01

Obligations familiales

- a) Une salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées 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, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.
- c) L'Employeur peut demander à la salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.
- d) La salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible, et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.
- e) Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon les modalités prévues au paragraphe 16.01 ou prises sans solde et débitées du total prévu au premier paragraphe, au choix de la salariée, avec les ajustements requis en cas de fractionnement.

Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la salariée justifie trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

18.02

Autres congés

La salariée bénéficie des congés décrits aux articles 79.8 à 79.15 de la loi sur les normes du travail.

ARTICLE 19

CONGÉS SANS SOLDE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

19.01

Congés sans solde

- a) Une salariée qui a complété trois (3) ans de service peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines pour un motif valable.

Ne constitue pas un motif valable pour obtenir un congé sans solde, le fait pour une salariée d'occuper un autre emploi.

- b) La demande de congé sans solde doit être faite par écrit au moins trente (30) jours de calendrier avant le début dudit congé.
- c) L'Employeur accorde un tel congé en fonction des besoins du service.

Durant un tel congé sans solde, la salariée conserve son ancienneté, mais sans accumulation.

- d) À son retour, la salariée reprend le statut et le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si le poste que la salariée détenait a été aboli, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent.
- e) Une (1) fois aux trois (3) ans, un congé sans solde d'un (1) mois est accordé sans perte d'ancienneté à la salariée qui compte au moins un (1) an de service et qui en fait la demande, sauf durant la période estivale, tel que prévu à l'article 12.08-5 et la période débutant la deuxième (2^e) semaine de décembre se terminant à la fin de la deuxième (2^e) semaine de janvier. Ce congé peut être fractionné en quatre (4) périodes. Un avis de dix (10) jours doit être donné.
- f) Après trois (3) ans de service, la salariée à temps complet a droit à un congé partiel sans solde dont la durée est de douze (12) mois renouvelable sur préavis. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé et celui-ci ne peut être supérieur à trois (3) jours par quinzaine.

Pour obtenir et renouveler un tel congé, la salariée doit présenter une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance en précisant la durée du congé.

Une fois le congé accordé, la durée et les modalités ne peuvent être modifiées. La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions des présentes est considérée, pour la durée du congé, comme une salariée à temps partiel.

Si elle pose sa candidature et obtient un nouveau poste, son congé cesse immédiatement. Toutefois, la salariée pourra introduire une nouvelle demande sur ce nouveau poste.

19.02

CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

Après entente avec l'employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives au secteur des soins infirmiers.

Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

Pendant toute la durée du congé, le poste de la salariée sera affiché et comblé selon les dispositions de l'article 11.

Les modalités du paragraphe 19.01 s'appliquent à la salariée en congé sans solde pour études.

ARTICLE 20

RETRAITE PROGRESSIVE

Une salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel peut diminuer sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la 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 ; à la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite.
- b) La demande doit être faite par écrit, au moins trente (30) 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 (40) pour cent ou d'au plus quatre-vingts (80) pour cent 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.
- f) Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail.
- g) Lors d'une 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.
- h) 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 inscrite sur la liste de rappel, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente ; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

- i) L'entente prend fin dans les cas suivants :
- Retraite ;
 - Démission ;
 - Congédiement ;
 - Désistement avec l'accord de l'employeur ;
 - Invalidité de la salariée qui se prolonge au-delà de deux (2) ans.
- j) Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux sous-alinéas 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 21

CONGÉS SPÉCIAUX

21.01

- a) Une salariée ayant complété sa période de probation bénéficie d'un congé de sept (7) jours, dont cinq (5) jours sans perte de salaire si ces jours coïncident avec les journées cédulées de travail lors du décès de son conjoint ou conjointe, enfant de la conjointe ou du conjoint, fils, fille, père, mère, frère ou sœur.
- b) Une salariée ayant complété sa période de probation bénéficie d'un congé de trois (3) jours, dont un (1) sans perte de salaire si ces jours coïncident avec les journées cédulées de travail lors du décès d'un membre de sa famille, à savoir : son gendre, sa bru, ses petits-enfants, son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-sœur ou ses grands-parents.

Nonobstant les alinéas précédents, la salariée pourra prolonger ces congés avec une demande de congé sans solde et ce, après entente avec l'Employeur.

- c) Une (1) journée additionnelle sans rémunération pour le transport est accordée lorsque la salariée doit parcourir deux cents (200) kilomètres ou plus.
- d) Le salarié qui justifie de soixante (60) jours de service continu bénéficie de cinq (5) jours d'absence à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, dont deux (2) journées sont rémunérées.

Ces jours ne peuvent être pris après l'expiration de quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du salarié et l'Employeur est avisé dès que possible de l'absence du salarié.

Si une salariée adopte l'enfant de son conjoint, elle n'a droit qu'à deux (2) jours d'absence, sans rémunération.

- e) La salariée peut s'absenter avec rémunération le jour de son mariage.
- f) La salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées alors qu'elle a l'obligation et qu'elle ne peut décliner, reçoit pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour pour un maximum de trente (30) jours.

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 régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour.

La salariée siégeant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé annuel non utilisés.

Les dates de reprise effective de ces journées sont déterminées par entente entre les parties, mais en tenant compte de la préférence exprimée par la salariée.

ARTICLE 22

AUTRES AUTORISATIONS D'ABSENCE

22.01

Toute salariée désignée par l'Employeur pour participer à des cours a droit à un congé avec solde, payé au taux régulier et toutes les dépenses occasionnées.

ARTICLE 23

ASSURANCE COLLECTIVE

23.01

Toute salariée ayant le statut de salariée régulière à temps complet ou à temps partiel, doit adhérer selon le contrat en vigueur, au régime d'assurance collective offert par l'Employeur.

Toutefois, la salariée peut ne pas souscrire ou cesser de souscrire, sauf pour certaines protections identifiées dans le contrat, au régime en faisant la preuve qu'elle a une couverture d'assurance équivalente en faisant parvenir un avis à cet effet, à la compagnie d'assurance ainsi qu'à l'Employeur.

Le coût de la prime est défrayé à parts égales par l'Employeur et les salariées et ce, jusqu'à concurrence de dix mille (10,000 \$) dollars par année par l'Employeur. Toutefois, si le montant de dix mille (10,000\$) est atteint, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat pour que l'on puisse consulter les salariées et une décision sera prise à ce moment.

L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salariée le montant indiqué par la compagnie d'assurance.

À cette fin, l'Employeur s'engage à verser mensuellement à la compagnie d'assurance pour et au nom de chaque salariée, les montants retenus.

La salariée qui bénéficie d'un congé sans solde peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective en payant seule toute la prime à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

23.02

Lors de chaque renouvellement du contrat d'assurance collective, l'employeur s'engage à contacter le syndicat pour que ce dernier désigne une représentante syndicale pour participer au processus de renouvellement du contrat. Ainsi de façon conjointe, les parties vont étudier et recevoir les soumissions reçues par l'établissement.

Il est entendu que l'employeur est le preneur du contrat d'assurance collective.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE (REER) - FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

24.01

- a) L'Employeur convient avec le Syndicat de permettre aux salariées de bénéficier d'un REER en souscrivant au plan d'épargne du Fonds de solidarité de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).
- b) À cette fin, l'Employeur contribue à la hauteur d'un pour cent (1 %) de la rémunération globale pour chaque salariée titulaire d'un poste et ayant un (1) an d'ancienneté aux Jardins du Haut Saint-Laurent. Cette contribution REER payée par l'Employeur est versée à chaque paie au Fonds de solidarité (FTQ) au nom de chaque salariée. Le 4 mai 2019, la contribution de l'employeur est augmentée de 0,25 % pour atteindre 1,25 %. Le 4 mai 2020, la contribution de l'employeur est augmentée de 0,25 % pour atteindre 1,50 %. Le 4 mai 2021, la contribution de l'employeur est augmentée de 0,25 % pour atteindre 1,75 %. Le 4 mai 2022, la contribution de l'employeur est augmentée de 0,25 % pour atteindre 2,0 %.
- c) De plus, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salariée qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par la salariée pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire et de verser au Fonds de solidarité les sommes ainsi perçues.
- d) Une salariée peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de solidarité (FTQ) et à l'Employeur. Toutefois, en cas d'abus de la part d'une salariée, l'Employeur peut cesser de retenir les montants de cette salariée prévus à l'alinéa précédent.

ARTICLE 25 REPAS, VESTIAIRE, STATIONNEMENT, VÊTEMENTS DE TRAVAIL

25.01 Repas

L'Employeur fournit un repas convenable à toute salariée qui en fait la demande. Le prix du repas au 4 mai 2018 est fixé à trois dollars et cinquante cents (3,50 \$). Par la suite, le prix du repas augmente de 0,25\$ par année pour atteindre quatre dollars et cinquante cents 4,50 \$ en 2022. Ce montant est non imposable.

25.02 Vestiaire

L'Employeur met à la disposition des salariées, un vestiaire convenable pour se vêtir et fournit des casiers pouvant être barrés, mais qui doivent être partagés par deux (2) salariées.

25.03 Stationnement

Les salariées peuvent stationner gratuitement leur voiture en utilisant les espaces désignés par l'Employeur.

25.04 Prise des repas

L'Employeur met à la disposition des salariées un endroit convenable pour qu'elles puissent prendre leurs repas et leurs pauses café.

Cet endroit comprend un réfrigérateur et un four à micro-ondes.

Les salariées doivent maintenir cet endroit propre. L'entretien ménager demeure cependant sous la responsabilité de l'Employeur.

25.05 Vêtements de travail

L'employeur rembourse à la salariée au plus tard le 1^{er} février de chaque année sur présentation d'une facture, un montant de cent dollars (100,00\$) pour l'achat de vêtements de travail.

Pour avoir droit à ce remboursement, la salariée doit détenir un poste et avoir cumulé une année de service.

ARTICLE 26

PAIEMENT DES SALAIRES

26.01

La salariée est payée toutes les deux (2) semaines.

Le salaire est versé par paiement direct le jeudi ou le vendredi à la succursale de l'institution financière choisie par la salariée.

26.02

Les mentions suivantes apparaissent sur le bulletin de paie :

1. Le nom de l'Employeur;
2. Le nom et le prénom de la salariée;
3. L'identification du titre d'emploi;
4. La date et la période de travail qui correspondent au paiement;
5. Le nombre d'heures payées au taux régulier;
6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
7. La nature et le paiement des primes à l'exception de la prime de responsabilité qui est intégré au taux horaire;
8. Le taux de salaire;
9. Le montant du salaire brut;
10. La nature et le montant des déductions perçues;
11. Le montant du salaire net versé à la salariée.

26.03

La salariée qui travaille plus de deux (2) heures consécutives sur un poste mieux rémunéré que celui qu'elle détient normalement, reçoit le salaire le plus élevé pour toute la durée de son affectation à ce poste le mieux rémunéré.

Erreur sur la paie

26.04

Advenant une erreur sur la paie de quinze dollars (15 \$) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables du versement de la paie, en remettant à la salariée le montant dû. Dans le cas d'une erreur de moins de quinze dollars (15 \$), imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur lors de la paie subséquente.

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, mais uniquement dans la mesure où l'Employeur et la salariée conviennent d'une entente concernant les modalités de remboursement.

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.

26.05

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

L'Employeur remet ou expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, sa paie y incluant ses bénéfices marginaux.

Sur demande de la salariée, l'Employeur remet à cette dernière, un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi.

Il est entendu que l'Employeur transmet directement, et ce, de façon électronique, le relevé d'emploi de la salariée à la Commission d'Assurance-Emploi.

ARTICLE 27

TITRES D'EMPLOI

27.01

Infirmière

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé des bénéficiaires qui lui sont confiés. À ce titre, elle planifie, dispense, évalue les soins infirmiers et collabore à l'administration des soins préventifs, diagnostiques et thérapeutiques. De plus, elle participe à l'enseignement aux bénéficiaires et 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.)

27.02

Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI)

- 1) Personne qui a réussi ses examens du CÉGEP ou d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec et attend les examens de l'O.I.I.Q.
- 2) Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui attend l'émission de son permis d'exercice.
- 3) Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui doit reprendre un (1) ou plusieurs examen(s).
- 4) Personne qui a complété des études de nursing en dehors du Québec, qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement, et qui attend l'émission de son permis d'exercice de l'O.I.I.Q. comme en fait foi une attestation remise par celui-ci.

Ces candidates doivent pratiquer sous la surveillance d'une infirmière.

27.03

Infirmière clinicienne

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 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 dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

27.04

Permis d'exercice délivré par l'OIIQ

L'Employeur rembourse à chaque année, le coût total du permis d'exercice de l'OIIQ à chaque salariée titulaire d'un poste et ayant complété sa période de probation aux Jardins du Haut St-Laurent. Ce remboursement est effectué au plus tard le 30 avril de chaque année.

La période de référence du permis d'exercice est du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année. Advenant le départ de la salariée, cette dernière doit rembourser à l'Employeur, un douzième (1/12) du coût total du permis d'exercice défrayé par l'Employeur et ce, par mois non travaillé ou partie de mois non travaillé pendant la période de référence.

ARTICLE 28

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

28.01

Classement dans les échelles

Lors de son embauche, la salariée est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi à l'échelon 1 ou à l'échelon correspondant à son expérience antérieure acquise dans sa profession, dans un établissement de santé ou de services sociaux public ou privé.

Lors de son embauche, la salariée doit fournir à l'Employeur une attestation écrite de l'expérience antérieure, attestation que la salariée tiendra de l'Employeur où cette expérience a été acquise. La salariée dispose d'un délai de soixante (60) jours à partir de sa date d'embauche, pour remettre lesdits documents à l'Employeur.

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.

28.02

Avancement dans l'échelle de salaire

Une (1) année d'expérience dans sa profession donne droit à un (1) échelon de l'échelle de salaire.

Une (1) année d'expérience équivaut à deux-cent-soixante (260) jours de travail. Il est entendu que tous les jours de congés autorisés comptent pour des jours de travail.

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée complète une (1) année d'expérience, tel que prévu au présent article, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient à compter de la période de paie suivante.

28.03

Reconnaissance d'expérience en cas d'invalidité

En cas d'invalidité, la salariée se voit reconnaître son expérience pendant les six (6) premiers mois du début de son invalidité. Pendant cette période, la salariée peut bénéficier d'un avancement d'échelon.

ARTICLE 29

PRIMES

29.01

Prime de soir

La salariée reçoit une prime de quatre pour cent (4 %) par heure travaillée selon ce qui suit :

Pour les heures effectuées à compter de quinze (15) heures si la salariée effectue un minimum de quatre (4) heures entre quinze (15) heures et vingt-trois (23) heures.

29.02

Prime de nuit

La salariée reçoit une prime de sept pour cent (7%) par heure travaillée selon ce qui suit :

Pour les heures effectuées à compter de vingt-trois (23) heures si la salariée effectue un minimum de quatre (4) heures entre vingt-trois (23) heures et sept (7) heures.

Cette prime n'est pas cumulative avec la prime de soir.

Il est entendu que la salariée fait pendant son quart de travail de nuit la répartition des effectifs au besoin de l'équipe de soins (préposé aux bénéficiaires et infirmière auxiliaire).

29.03

Prime de responsabilité

La salariée qui donne des soins infirmiers à un groupe de bénéficiaires en collaboration avec un groupe de salariées, tel que :

- Une ou plusieurs infirmières auxiliaires
- Des stagiaires
- Des préposées aux bénéficiaires

dont elle dirige, surveille et coordonne les activités, reçoit une prime de responsabilité de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure. Pour l'infirmière qui est au 10^e échelon, elle reçoit une prime de responsabilité de deux dollars et soixante-quinze cents (2,75 \$) l'heure.

29.04

Prime de psychiatrie

La salariée qui travaille à l'unité Parc/Bosquet reçoit une prime de deux et demi pour cent (2,5 %) pour chaque heure travaillée.

Le paiement de cette prime sera fait une (1) fois par année, soit dans la semaine qui inclut le 15 juin. Une mention spéciale sera inscrite sur le bulletin de paie lors du versement.

29.05 **Prime de fin de semaine**

La salariée reçoit une prime de fin de semaine de deux pour cent (2 %) par heure travaillée.

29.06 **Prime d'orientation et de formation**

La salariée qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation des salariés, reçoit une prime de un dollar (1,00\$) de l'heure, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la salariée assume ces responsabilités.

29.07 Aux fins du calcul de l'indemnité du congé annuel, toutes les primes payées à la salariée pendant la période de référence sont prises en compte.

Les primes ne sont pas haussées parce que la salariée travaille en temps supplémentaire.

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

30.01

Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans la mesure où ces dispositions sont applicables à l'Employeur.

30.02

L'Employeur et le Syndicat forment un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentantes désignées par le Syndicat et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur.

Les parties se rencontrent à la demande de l'une ou de l'autre des parties. Si ces rencontres sont durant les heures de travail, il n'y aura pas de perte de salaire.

ARTICLE 31

NOUVELLE CLASSIFICATION

31.01

- a) Si l'Employeur crée un nouveau titre d'emploi, les parties se rencontrent dans un délai de trente (30) jours afin d'établir le salaire horaire de ce nouveau titre d'emploi.

À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à la procédure d'arbitrage. L'Employeur pourra cependant créer et combler le nouveau titre d'emploi en tout temps même s'il n'y a pas d'entente entre les parties sur le salaire du nouveau titre d'emploi.

L'arbitre fixera le salaire du nouveau titre d'emploi en tenant compte des taux horaires payés pour les autres titres d'emploi visés par la convention collective.

- b) Advenant la mise en application de nouveaux équipements de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage déterminée par l'Employeur, compte tenu des changements apportés, doit être accordée à chaque salariée concernée afin de lui permettre de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

Si des mises à pied font suite à la mise en application ci-haut prévue, elles sont effectuées conformément à la convention collective.

ARTICLE 32

FORMATION

32.01

Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de la Loi sur la formation de la main-d'œuvre dans la mesure où ces dispositions sont applicables à l'Employeur.

L'Employeur et le Syndicat forment un comité de formation composé d'une (1) représentante désignée par le Syndicat et d'un (1) représentant désigné par l'Employeur.

Les parties se rencontrent à la demande de l'une ou l'autre des parties. Si ces rencontres ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de perte de salaire.

32.02

Formation continue obligatoire OIIQ

L'employeur rembourse à la salariée jusqu'à concurrence de cent dollars (100,00\$) par période de référence, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, le coût des frais d'inscription et de cours engendrés par l'obligation légale imposée aux professionnelles régies par l'OIIQ afin de maintenir leur droit de pratique et ce, sur présentation de pièces justificatives.

Il est entendu que les formations suivies par la salariée doivent être en lien avec les objectifs organisationnels de l'établissement.

ARTICLE 33

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

33.01

Dans le but de maintenir des relations du travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité de relations de travail est créé dans l'établissement.

Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties.

Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner. Le comité peut aussi traiter de toute question touchant la santé et sécurité au travail, l'organisation du travail et à toute problématique reliée aux soins infirmiers.

Ce comité est composé de deux (2) représentantes locales du Syndicat et de deux (2) représentantes de l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire le temps nécessaire pour la tenue de la rencontre du comité.

Il en est de même pour la salariée qui agit à titre de représentante syndicale lors d'une rencontre du comité et qui n'est pas cédulée au travail, la journée de la rencontre.

Il est entendu que la rémunération versée dans les deux (2) cas est à taux régulier.

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

La salariée qui croit que son fardeau de travail est trop élevé peut porter plainte au Comité des soins infirmiers. L'Employeur est tenu de rendre une décision dans les dix (10) jours suivant la recommandation du Comité. Si la salariée n'est pas satisfaite de cette décision, elle peut porter l'affaire à l'arbitrage, en envoyant un avis écrit à la directrice des ressources humaines dans les quinze (15) jours de cette décision. Cet avis tient lieu d'avis de grief; le délai de quinze (15) jours est de rigueur. Après quoi, les dispositions prévues à l'article 8 s'appliquent.

ARTICLE 34

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÉTROACTIVITÉ

34.01 La présente convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 4 mai 2023.

En cas d'impossibilité de convenir par voie de négociation de la prochaine convention collective, les parties pourront, sur entente seulement, soumettre leur différend à l'arbitrage conformément aux articles 74 et suivants du Code du travail. À défaut d'entente, les règles habituellement applicables en pareilles circonstances auront cours.

34.02 Les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

34.03 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes à compter du 4 mai 2018:

- 1- Rattrapage salarial ;
- 2- Taux et échelles de salaire ;
- 3- Prime de nuit ;
- 4- Prime de soir ;
- 5- Prime de fin de semaine ;
- 6- Prime d'orientation et de formation ;
- 7- Contribution de l'employeur au régime de retraite ;
- 8- Bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel.

34.04 La rétroactivité s'applique à toutes les salariées qui sont à l'emploi des Jardins du Haut Saint-Laurent à la date de signature de la présente convention collective. Elle est versée aux salariées au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

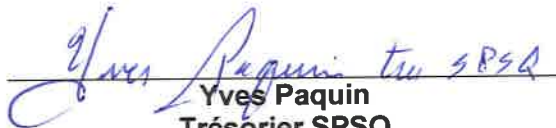
34.05 Les montants de rétroactivité découlant de l'application du présent article sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

34.06 Le versement du salaire prévu à la présente convention collective doit débiter à la seconde paie après la signature à moins d'entente contraire entre les parties.


34.07 La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective et après l'avoir déposée au Ministère du travail.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Augustin-de-Desmaures le 21^e jour du mois de juin de l'an 2019.

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
EN SOINS DE QUÉBEC (SPSQ) (FIQP)
(Le Syndicat)**

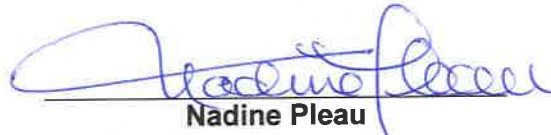

Yves Paquin
Trésorier SPSQ


Sabrina Tremblay
Représentante locale SPSQ


Guy St-Hilaire
Conseiller syndical FIQ

**JARDINS DU HAUT SAINT-
LAURENT
(L'Employeur)**


Nathalie Côté
Directrice générale


Nadine Pleau
Directrice des ressources
humaines

ANNEXE A

ÉCHELLE SALARIALE

Un rattrapage salarial de six pour cent (6 %) basé sur l'échelle salariale des infirmières en vigueur au 4 mai 2017 s'applique au 6^e échelon de l'échelle, de sept pour cent (7 %) au 7^e échelon, de huit pour cent (8%) au 8^e échelon, de neuf pour cent (9%) au 9^e échelon et de dix pour cent (10 %) au 10^e échelon. Par la suite, l'échelle salariale des salariées augmente de deux pour cent (2 %) par année, et ce, pour chacune des années de la convention collective.

Il est à noter que l'échelle salariale qui débute le 5 mai 2018 inclut la prime de responsabilité dans le taux horaire.

INFIRMIÈRE

Échelons	04-mai- 2018	05-mai- 2018	05-mai 2019	05-mai 2020	05-mai 2021	05-mai 2022
		2%	2%	2%	2%	2%
1	23,18 \$	26,14 \$	26,62 \$	27,10 \$	27,59 \$	28,09 \$
2	23,64 \$	26,61 \$	27,10 \$	27,59 \$	28,09 \$	28,60 \$
3	23,83 \$	26,81 \$	27,29 \$	27,79 \$	28,29 \$	28,81 \$
4	24,02 \$	27,00 \$	27,49 \$	27,99 \$	28,50 \$	29,02 \$
5	24,49 \$	27,48 \$	27,98 \$	28,49 \$	29,01 \$	29,54 \$
6	26,15 \$	29,17 \$	29,71 \$	30,25 \$	30,81 \$	31,37 \$
7	26,59 \$	29,62 \$	30,16 \$	30,72 \$	31,28 \$	31,86 \$
8	27,33 \$	30,38 \$	30,93 \$	31,50 \$	32,08 \$	32,67 \$
9	27,86 \$	30,92 \$	31,49 \$	32,07 \$	32,66 \$	33,26 \$
10	29,55 \$	32,89 \$	33,49 \$	33,86 \$	34,74 \$	35,38 \$

INFIRMIÈRE CLINICIENNE

Échelon	04-mai- 2018	05-mai 2018	05-mai- 2019	05-mai- 2020	05-mai- 2021	05-mai- 2022
		2%	2%	2%	2%	2%
1	24,34 \$	27,33 \$	27,82 \$	28,33 \$	28,85 \$	29,37 \$
2	25,06 \$	28,06 \$	28,57 \$	29,09 \$	29,62 \$	30,17 \$
3	25,50 \$	28,51 \$	29,03 \$	29,56 \$	30,10 \$	30,65 \$
4	25,94 \$	28,96 \$	29,49 \$	30,03 \$	30,58 \$	31,14 \$
5	26,69 \$	29,73 \$	30,27 \$	30,83 \$	31,39 \$	31,97 \$
6	28,77 \$	31,84 \$	32,43 \$	33,03 \$	33,64 \$	34,26 \$
7	29,51 \$	32,61 \$	33,21 \$	33,82 \$	34,45 \$	35,09 \$
8	30,61 \$	33,72 \$	34,35 \$	34,98 \$	35,63 \$	36,30 \$
9	31,48 \$	34,61 \$	35,25 \$	35,91 \$	36,58 \$	37,26 \$
10	33,98 \$	37,41 \$	38,11 \$	38,56 \$	39,53 \$	40,27 \$

ÉCHELLE SALARIALE

CEPI

L'échelle salariale du titre d'emploi CEPI ne comporte qu'un seul échelon salarial.

5 mai 2018	5 mai 2019	5 mai 2020	5 mai 2021	5 mai 2022
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
19,87 \$	20,27 \$	20,68 \$	21,09 \$	21,51 \$

ANNEXE B

Liste des salariées à l'emploi de l'établissement et couvertes par le certificat d'accréditation à la date de la signature.

Une salariée ne peut cumuler plus d'ancienneté que le nombre d'années de sa date d'embauche.

#	Nom, prénom	Titre d'emploi	Date d'embauche	Ancienneté ¹ An/jour	
1052	Desjardins, Michelle	Infirmière	23-04-1991	22	044.42
1003	Langelier, Sylvie	Infirmière	08-03-1988	19	334.26
1131	Larouche, Josée	Infirmière	28-05-1999	17	256.08
1253	Bilodeau, Martine	Infirmière	09-09-2002	14	250.03
1149	Hamel, André	Infirmière	11-06-2002	14	047.17
1257	Paquet, Audrey	Infirmière	28-05-2000	14	022.80
1275	Savoie, Marie-Josée	Infirmière	01-04-2010	7	034,44
1270	Paquin, Yves	Infirmier	15-05-2009	6	176,25
1291	Fortier, Eric	Infirmier		5	219,36
1285	Tremblay, Sabrina	Infirmière	17-05-2012	4	347,56
1304	Guérin-Lapointe, Émilie	Infirmière		2	304,39
1311	Girard, Martin	Infirmier		2	124,96
1314	Guillette, Lydia	Infirmière		1	358,30
1316	Bélanger, Camille	Infirmière		1	337,48
1312	Langlois, Philippe	Infirmier		1	064,11
1320	Simard, Andrée	Infirmière		0	303,99
1317	ST-Jean, Anne	Infirmière		0	161,39
1321	Doumi, Flore	Infirmière		0	87,54
1324	Daigle, Jeannette	Infirmière		0	75,03
1325	Essaoudi, Hayate	Infirmière		0	0,00
1326	Raymond-Bourque, Sabryna	Infirmière		0	0,00

¹ Ancienneté juin 2019

ANNEXE C

Subvention gouvernementale versée aux Jardins du Haut Saint-Laurent

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur informe sans délai le Syndicat de toute hausse de la subvention gouvernementale lui ayant été octroyée. Les parties se rencontreront alors afin d'examiner la possibilité d'augmenter les salaires.

ANNEXE D

Loi sur l'équité salariale

Un programme d'équité salariale a été réalisé en 2002 pour les salariées membres du SPSQ-FIQ. Au terme de cet exercice, aucune catégorie d'emploi du SPSQ n'a eu droit à des ajustements salariaux.

En 2010, un exercice de maintien de l'équité salariale a été réalisé pour les salariées membres du SPSQ-FIQ. Au terme de cet exercice, aucune catégorie d'emploi du SPSQ n'a eu droit à des ajustements salariaux.

En 2015, un exercice de maintien de l'équité salariale a été réalisé pour les salariées membres du SPSQ-FIQ. Au terme de cet exercice, aucune catégorie d'emploi du SPSQ n'a eu droit à des ajustements salariaux.

Le prochain exercice de maintien de l'équité salariale devra être complété par l'établissement au plus tard le 31 décembre 2020.

Nous,
on parle
santé.

The logo for FIQ (Fédération interprofessionnelle de la santé québécoise) features the lowercase letters 'fiqp' in a stylized, rounded font. The 'fi' is light blue, and the 'qp' is white. The background of the entire page is black, with a decorative pattern of white and light blue lines forming a series of nested, right-pointing chevrons that create a sense of depth and movement.

FIQ | SECTEUR PRIVÉ

SPSQ

5245, boulevard Guillaume-Couture, bureau 220
Lévis (Québec) G6V 4Z4 |
418 903-8080 | Téléc. 418 903-8090 |
spsq.org | info@spsq.org