

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2009-3374

N° dossier d'accréditation : AM-1000-6556

**EMPLOYEUR**

ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES DU QUÉBEC

531, RUE SHERBROOKE EST  
MONTRÉAL QC H2L 1K2

Secteur d'activité : Privé

**ASSOCIATION**

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 2122 (FTQ)

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100  
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

**TIERS**

DESSUREAULT SAVARD CARON ET ASSOCIÉS INC.

330, MONTÉE VAL-DE-LOIRE  
SAINT-ADOLPHE-D'HOWARD QC J0T 2B0

Date signature : 2009-04-29

Date dépôt : 2009-05-07

Nombre de  
salariés visés : 10

Date début : 2009-04-29

Date d'expiration : 2012-12-31

**Remarque :**

Elena Moldovan  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757    2009-05-11  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Téléphone : (418) 643-4907  
Télécopieur : (418) 644-6969

**CONVENTION COLLECTIVE**

**NÉGOCIÉE**

**ENTRE**

**L'ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS  
AUXILIAIRES DU QUÉBEC**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2122 (F.T.Q.)**

**1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2012**

## TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	2
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION .....	3
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL .....	4
ARTICLE 5	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	6
ARTICLE 6	DÉFINITION DES TERMES.....	9
ARTICLE 7	ACTIVITÉS SYNDICALES .....	13
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 9	AFFICHAGE .....	21
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
ARTICLE 11	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	28
ARTICLE 12	ARBITRAGE.....	29
ARTICLE 13	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	30
ARTICLE 14	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL .....	33
ARTICLE 15	AFFECTATION TEMPORAIRE .....	35
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	37
ARTICLE 17	RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL .....	40
ARTICLE 18	JOURS FÉRIÉS .....	41
ARTICLE 19	CONGÉ ANNUEL (VACANCES) .....	43
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS .....	46
ARTICLE 21	RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET DE RENTES.....	49
ARTICLE 22	PROCÉDURES DE SUPPRESSION DE POSTES, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	50
ARTICLE 23	CONGÉ PARENTAL .....	53
ARTICLE 24	SOUS-CONTRATS.....	56
ARTICLE 25	HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	57
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET STIPULATIONS DIVERSES.....	59
ARTICLE 27	FORMATION .....	60
ANNEXES		
LETTRES D'ENTENTE		

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées, d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent le bien-être et la sécurité des personnes salariées, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les personnes salariées régies par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par la présente convention.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, au syndicat des employés de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, section locale 2122 du Syndicat canadien de la fonction publique.

Les occupations comprises dans l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective sont énumérées à l'annexe "B".

Toute occupation nouvelle devant être régie par les dispositions de la présente convention collective est ipso facto ajoutée à la liste des occupations énumérées à l'annexe "B".

3.02 Si, pendant la durée de la convention, l'employeur est d'opinion qu'une personne salariée doit être exclue de l'unité de négociation parce qu'elle n'est plus une personne salariée au sens du Code du travail, et si cette personne salariée continue d'effectuer la majeure partie des tâches propres à l'occupation qu'elle remplissait antérieurement, l'employeur doit alors procéder selon les dispositions du Code du Travail, le fardeau de la preuve lui incombant. Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les autorités compétentes du ministère de l'Emploi rendent une décision finale sur la demande d'exclusion.

3.03 Les employées et employés exclus de l'unité de négociation ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied.

Cependant, si après l'application des dispositions de la présente convention collective, aucune des personnes salariées de l'unité de négociation ne possède les qualifications requises pour remplir un emploi vacant, il est alors comblé à la discrétion de l'employeur parmi les personnes hors de l'unité de négociation.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.
- 4.02 L'employeur déduit à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne salariée la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du syndicat. Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, les retenues sont effectuées à partir de la première période complète de paie suivant la date de son entrée en fonction.
- 4.03 Si l'assemblée générale du syndicat décide de modifier le montant de la cotisation syndicale, le syndicat transmet au directeur général copie de la résolution prise par l'assemblée générale du syndicat; telle copie doit lui parvenir au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle l'employeur effectue le changement sur la paie.
- 4.04 L'employeur remet mensuellement au trésorier du syndicat, dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables de la date de la dernière paie du mois, les montants ainsi retenus avec une liste alphabétique du nom des personnes salariées, le montant prélevé pour chacune d'elles ainsi que le service.
- 4.05 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'employeur s'engage, sur un avis écrit du syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.
- L'employeur s'entend avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur ses paies subséquentes.
- En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.
- 4.06 Toute correspondance administrative au sujet de ces retenues doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.07 L'employeur indique sur les formules T-4 et Relevé 1 le montant qui a été déduit sur la paie en cotisations syndicales pour chacune des personnes salariées.

ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

5.01 L'employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.

5.02 a) L'employeur fournit au syndicat, le 31 mars de chaque année, une liste des noms des nouvelles personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation ainsi qu'une liste des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation ayant quitté leur emploi. Ces listes contiennent aussi le titre de l'occupation, la classe, s'il y a lieu, le numéro d'affichage correspondant, la date d'entrée en fonction ou la date de départ, leur adresse et leur salaire;

b) Après entente entre le directeur général ou la directrice générale et le syndicat, l'employeur remet au syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de la demande qui en est faite, toute liste concernant l'information demandée. L'information demandée doit être pertinente à l'unité de négociation.

5.03 Au cours du mois où survient un changement, l'employeur met à jour et remet au syndicat :

a) La liste des noms des personnes salariées occasionnelles travaillant à temps complet pendant une période excédant vingt (20) jours ouvrables consécutifs;

b) La liste des noms des personnes salariées occasionnelles à temps partiel travaillant quinze (15) heures et plus par semaine, pendant une période excédant vingt (20) jours ouvrables consécutifs. Les listes fournies contiennent le statut de la personne salariée, sa date d'entrée en fonction et le titre de son occupation.

L'employeur informe également le syndicat lorsqu'une personne salariée occasionnelle devient une personne salariée à temps complet.

ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

5.04 Dans tous les cas, l'employeur avise par écrit le syndicat :

- a) De la promotion, mutation ou rétrogradation de toute personne salariée à une occupation exclue de l'unité de négociation en indiquant le titre de l'occupation à laquelle la personne salariée est promue, mutée ou rétrogradée ;
- b) De la création de tout poste de premier niveau de gérance.

5.05 Le syndicat peut afficher, aux endroits convenus entre les parties, des avis de convocation ou d'autres documents relatifs à ses affaires. Ces avis ou documents doivent être identifiés comme émanant du syndicat. Le syndicat peut distribuer aux personnes salariées régies par la présente convention le matériel d'information qu'il juge utile pourvu que sa source soit clairement indiquée.

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

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

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

## ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.07 L'employeur et le syndicat peuvent, d'un commun accord, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, un ou plusieurs articles de la présente convention par entente écrite signée par les deux parties.
- 5.08 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination ou de harcèlement de la part de quiconque.
- 5.09 L'employeur fait parvenir au syndicat copie de tout document remis aux membres des commissions et comités au sein desquels le syndicat a été appelé à désigner des personnes déléguées.
- 5.10 L'employeur convient de maintenir les personnes salariées en nombre suffisant de façon à maintenir efficaces les opérations et le service à la clientèle.
- 5.11 Si une représentante ou un représentant extérieur du syndicat désire rencontrer, durant les heures régulières de travail, une personne salariée régie par la présente convention ou l'administration relativement à une affaire découlant de l'application de la convention collective, elle en avise le directeur général et convient avec lui du moment.
- 5.12 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

## ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES

Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.

- 6.01 **"Affichage"** désigne la procédure par laquelle l'employeur offre aux personnes salariées tout poste vacant ou nouveau, sujet aux dispositions de l'article 9.
- 6.02 **"Ancienneté"** désigne la durée totale du service accumulé par une personne salariée, exprimée en années et en jours d'emploi, à partir de la date de son dernier embauchage chez l'employeur.
- 6.03 **"Année financière"** désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'employeur, soit du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année subséquente.
- 6.04 **"Conjoints"** : Deux (2) personnes qui :
- a) sont mariés et cohabitent;
  - b) vivent maritalement et sont le père et la mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 6.05 **"Employeur"** désigne l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec.
- 6.06 **"Grief"** désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 6.07 **"Mutation"** désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classification est égal.
- 6.08 **"Les parties"** désigne l'employeur et le syndicat.
- 6.09 **"Poste"** désigne, dans un service donné, l'ensemble des tâches assignées à une personne salariée, compte tenu de la description de ses fonctions.

## ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES

- 6.10 **"Poste nouveau"**, sous réserve des dispositions de l'article 9, désigne un poste à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 6.11 **"Poste vacant"**, sous réserve des dispositions de l'article 9, désigne un poste dépourvu de son titulaire et que l'employeur a décidé d'afficher selon la clause 9.06.
- 6.12 **"Promotion"** désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire de la classification est supérieur.
- 6.13 **"Rétrogradation"** désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire de la classification est inférieur.
- 6.14 **"Personne salariée"** désigne toute personne régie par la présente convention collective. Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée temporairement absente du travail avec l'autorisation de l'employeur demeure une personne salariée au sens de la présente convention.
- 6.15 **"Personne salariée en période de probation"** désigne toute nouvelle personne salariée qui, à compter de la date de son engagement, n'a pas encore complété quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés au service de l'employeur. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.
- 6.16 La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a pas droit à la procédure de grief.
- 6.17 **"Personne salariée en période d'essai"** désigne une personne salariée promue ou mutée qui n'a pas complété la période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés à un poste obtenu selon les dispositions de l'article 9.
- 6.18 **"Personne salariée régulière"** désigne toute personne salariée qui, ayant complété sa période de probation, a été maintenue au service de l'employeur.

ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES

- 6.19 a) « **Personne salariée régulière à temps complet** » désigne toute personne salariée régulière qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévu à la clause 14.01;
- b) « **Personne salariée régulière à temps partiel** » désigne une personne salariée régulière qui travaille d'une façon régulière un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 14.01.

6.20 **Personnes salariées occasionnelles**

« **Personne salariée occasionnelle** » désigne une personne salariée embauchée pour occuper, à temps complet ou à temps partiel, un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'article 9.07 ou pour parer à un surcroît de travail temporaire ou pour effectuer un travail spécifique pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs, à moins d'entente entre les parties.

Cette personne salariée, à la fin de son assignation, conserve son ancienneté et est inscrite sur une liste de rappel.

Pour tout nouveau remplacement ou surcroît de travail, la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté de la liste de rappel obtient cette assignation, en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche.

- 6.21 Les personnes salariées régulières à temps complet, les personnes salariées régulières à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles bénéficient de tous les avantages prévus à la convention collective, sauf que les personnes salariées régulières à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles n'y ont droit qu'au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES

- 6.22 « **Syndicat** » désigne le Syndicat des employés de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, section locale 2122 du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 6.23 « **Occupation** » désigne un des titres d'emploi mentionné à l'annexe « A ».
- 6.24 « **Classification** » désigne la structure salariale selon laquelle les occupations sont classées.

ARTICLE 7      ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.01      Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, la personne salariée absente du travail en vertu du présent article ne perd aucun avantage ni privilège prévus par les présentes. Elle ne doit pas être importunée ni subir de tort pour ses activités comme telles.
- 7.02      L'employeur libère deux (2) personnes salariées, désignées par le syndicat, pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, si le différend est soumis à un conseil d'arbitrage.
- La personne salariée ainsi libérée reçoit une rémunération correspondant à son salaire régulier.
- Les dispositions de cette clause cessent de s'appliquer lorsque les personnes salariées sont en grève ou en lock-out.
- 7.03      L'employeur libère deux (2) personnes salariées, membres du comité des griefs du syndicat, pour assister aux réunions conjointes dudit comité.
- Les membres du comité de griefs ainsi libérés reçoivent une rémunération correspondant à leur salaire régulier.
- L'employeur convient de recevoir ledit comité des griefs sur demande de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties.
- 7.04      Après un préavis raisonnable, les membres du comité des griefs sont libérés de leurs fonctions, sans perte de salaire régulier, aux fins de la préparation de réunions conjointes du comité des griefs et des dossiers de griefs et ce, à raison d'un maximum d'une demi-journée (½) par semaine où il y a de telles activités.
- 7.05      a) Le syndicat convient que chacun de ses délégués doit d'abord s'acquitter prioritairement de ses responsabilités de personne salariée.

ARTICLE 7      ACTIVITÉS SYNDICALES

- b) Nonobstant les dispositions de la clause 7.04, s'il devient nécessaire qu'un délégué syndical s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail, il doit en convenir avec son supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation et obtenir permission de ce dernier.

Les absences au travail des délégués du syndicat aux fins suivantes n'entraînent aucune perte de salaire régulier de la ou des personnes salariées concernées en cas :

- d'enquête et discussion de griefs;
- de participation à toute réunion avec les représentants de l'employeur.

- c) Si un délégué syndical doit exercer ses fonctions dans un service autre que le sien, il en convient à l'avance avec le supérieur intéressé exclu de l'unité de négociation;

- d) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le syndicat fera connaître à l'employeur le nom des membres du conseil exécutif de la section locale.

7.06 L'employeur libère de leurs fonctions un (1) ou au plus deux (2) personnes salariées désignées par le syndicat, dans des titres d'emploi différents, aux fins de l'administration des affaires du syndicat et ce, à raison d'un maximum de deux (2) jours par semaine donnée. Sauf pour des raisons exceptionnelles, le syndicat convient de limiter les demandes de libération à un maximum de douze (12) jours par année financière : les six (6) premiers jours étant accordés sans perte de salaire et les six (6) jours suivants étant remboursés à l'employeur par le syndicat.

Les demandes de libération doivent être transmises au directeur général, sauf en cas de raisons imprévisibles ou urgentes au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Ces demandes doivent comporter le nom de la personne salariée et la durée de la libération. La durée d'une telle libération ne peut pas être inférieure à une demi-journée (½) par personne salariée.

## ARTICLE 7      ACTIVITÉS SYNDICALES

L'employeur ne refusera pas une telle demande de libération, pourvu que cette libération n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités de l'employeur. La demande de libération est faite par écrit. Le directeur général y donne suite par écrit.

L'employeur facture le syndicat de l'équivalent du salaire régulier payé à toute personne salariée libérée en vertu de la présente clause. Le syndicat rembourse l'employeur du montant réclamé dans les trente (30) jours suivant la réception de telle facture.

7.07      Au plus deux (2) personnes salariées, mais pas plus d'une (1) par titre d'emploi, peuvent s'absenter de leur travail pour participer à des congrès syndicaux ou pour assister à des cours organisés par la centrale syndicale ou par un de ses corps affiliés.

Le nombre maximum des jours payés en vertu de la présente clause pour l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention est de dix (10) jours par année financière.

Une demande écrite comportant le nom de la ou des personnes salariées et les dates d'absence doit être transmise au directeur général avec copie au supérieur exclu de l'unité de négociation de la ou des personnes salariées concernées et ce, règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'employeur convient par ailleurs d'accorder les permis d'absence demandés à moins que, par suite de circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales de l'employeur où travaille la personne salariée intéressée.

Lorsque le syndicat a utilisé la totalité des dix (10) jours prévus pour l'année financière en cours, il a droit à un maximum de cinq (5) jours payés qu'il n'aurait pas utilisés au cours de l'année financière précédente.

## ARTICLE 7      ACTIVITÉS SYNDICALES

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, y compris le report d'un maximum de cinq (5) jours, l'employeur facture le syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.

7.08

À la demande du syndicat, l'employeur libère de sa fonction, sans traitement, une (1) personne salariée régulière pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective (durant une période minimale d'un (1) mois au sein de la centrale syndicale ou d'un de ses corps affiliés).

1. Une demande écrite comportant le nom de la personne salariée, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le syndicat au directeur général et ce, au moins quatre (4) semaines à l'avance.
2. L'employeur convient d'accorder le congé sans traitement demandé à moins que, à cause de circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales de l'employeur où travaille la personne salariée intéressée.
3. Si la personne salariée libérée occupe une fonction non élective, elle doit revenir au travail, à moins d'entente contraire, dans un délai de douze (12) mois à partir de la date du début de sa libération, à défaut de quoi, elle est réputée avoir remis sa démission à partir de la date du début de sa libération.
4. Si la personne salariée libérée occupe une fonction élective, elle peut obtenir un congé sans traitement d'une durée égale à son mandat ; ce congé sans traitement sera renouvelé dans le cas d'une réélection.
5. Durant ce congé, la personne salariée libérée n'a pas droit aux bénéfices prévus aux présentes, sauf ceux prévus dans les dispositions du régime de rentes de l'employeur et, si elle le désire, aux régimes d'assurance collective dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût de la prime est assumé en entier par la personne salariée.

ARTICLE 7      ACTIVITÉS SYNDICALES

6. Lors de son retour au travail, l'employeur réintègre la personne salariée au poste qu'elle occupait au moment de l'allocation du congé ou à un autre poste dont la classe de salaires est identique, si son poste a été aboli.
7. La personne salariée ainsi libérée qui désire revenir au travail doit en aviser le directeur général par écrit, au moins deux (2) semaines avant la date de son retour au travail. Ladite personne salariée est considérée démissionnaire si elle ne revient pas au travail à la date prévue de son retour.
8. La personne salariée ainsi libérée continue à accumuler son ancienneté jusqu'au trentième (30ième) jour de libération inclusivement, et recouvre ses droits acquis lors de son retour au travail.

7.09      Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la nouvelle convention collective de travail, tout membre du syndicat peut être accompagné de son délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur. Le représentant de l'employeur doit accepter de recevoir le délégué syndical qui accompagne la personne salariée.

7.10      Seules les personnes dûment mandatées par l'exécutif du syndicat ou par son président sont habilitées à demander des libérations au directeur général aux fins du présent article.

7.11      Afin de faciliter la préparation en vue du renouvellement de la présente convention, l'employeur accorde aux membres du comité de négociation prévu à la clause 7.02 une banque équivalente à cinq (5) jours d'absence.

Ces jours d'absence sont prévus pour être utilisés au cours des six (6) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective. La demande de libération doit être transmise au directeur général au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

Lorsque la totalité des jours prévus au présent paragraphe est utilisée, le syndicat pourra recourir aux libérations non utilisées en vertu de l'article 7.07, s'il y a lieu.

## ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période de probation. Lorsque cette période de probation a été complétée, la personne salariée est considérée comme ayant un service continu avec l'employeur rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- 8.02 La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Au cours des vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence due à la maladie, à un accident, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle;
  - b) Dans le cas d'absence en vertu de l'article 23.
  - c) Au cours d'une absence autorisée pour activités syndicales sous réserve de la clause 7.08-8;
  - d) Au cours d'une absence prévue en vertu de la présente convention collective sauf pour celles prévues aux articles 20.07 et 20.08.
- 8.03 L'ancienneté de la personne salariée régulière est maintenue, mais sans accumulation dans les cas suivants :
- a) Après les vingt-quatre (24) premiers mois, dans le cas d'une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle;
  - b) Pendant la durée de tout congé prévu aux articles 20.07, 20.08 et à l'annexe C.
  - c) Pendant une mise à pied.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.04 La personne salariée régulière perd son emploi et son ancienneté quand :

- a) Elle est congédiée, à moins que le congédiement n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou par une sentence arbitrale;
- b) Elle quitte volontairement son emploi;
- c) Elle est mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
- d) Elle est absente pour raison de maladie ou d'accident autre que maladie professionnelle ou accident du travail depuis vingt-quatre (24) mois;
- e) Elle omet de donner une réponse à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de son avis de rappel ou elle manque de se présenter au travail à la date indiquée sur son avis de rappel au travail. Tel avis doit être reçu au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de retour au travail sous enveloppe recommandée à la dernière adresse inscrite au dossier avec copie au syndicat;
- f) Après une absence de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement, exception faite d'un cas de force majeure.
- g) Après trente-six (36) mois pour maladie professionnelle ou accident de travail.

8.05 Après une absence due à la maladie ou à un accident, dans le délai prévu en 8.04 d), la personne salariée est réintégrée dans le poste qu'elle occupait au moment du début de son absence ou, si ledit poste n'existe plus, dans un poste équivalent.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.06 L'employeur remet au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées régies par la présente convention dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et par la suite, à tous les douze (12) mois. Cette liste est affichée dans les bureaux de l'employeur pendant trois (3) semaines, dans des endroits bien en vue pour toutes les personnes salariées. Cette liste comprend les renseignements suivants : nom, prénom, titre de l'occupation, classe s'il y a lieu, service de travail, date d'entrée en fonction de la personne salariée, ainsi que son ancienneté.

Toute erreur sur cette liste, décelée par les parties, est signalée au directeur général au cours des vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la fin de la période d'affichage de cette liste. L'employeur convient de corriger, avec effet rétroactif à la date initiale de l'affichage, toute erreur ainsi décelée par les parties. Ce délai écoulé, l'employeur convient de corriger toute autre erreur contenue dans la liste d'ancienneté qui pourra lui être soumise ultérieurement, telle correction n'impliquant par ailleurs aucun effet rétroactif. La dernière liste ainsi corrigée devient la liste officielle à être utilisée pour les fins d'application de la présente convention collective.

8.07 Toute personne salariée promue ou mutée à un poste exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté acquise et continue de l'accumuler pour une période maximale de six (6) mois, période durant laquelle la personne salariée peut réintégrer son ancien poste inclus dans l'unité de négociation.

ARTICLE 9      AFFICHAGE

- 9.01      Dans les cas de promotion, mutation et rétrogradation, le poste est accordé à la personne salariée de l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'elle satisfasse aux qualifications requises dudit poste.
- 9.02      Aux fins de la clause 9.01, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 9.03      a) Il est loisible à toute personne salariée de l'unité de négociation de poser sa candidature à tout poste inclus dans son unité de négociation et affiché par l'employeur;
- b) Il est loisible à toute personne salariée de l'unité de négociation de poser sa candidature à tout poste exclu de l'unité de négociation et affiché par l'employeur. Dans un tel cas, la personne salariée ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs;
- c) Une personne salariée en période de probation ne peut demander une mutation, une promotion ou une rétrogradation, sauf après entente entre les parties ;
- d) Dans le cas où une personne salariée occasionnelle ne serait pas confirmée dans le poste qu'elle a obtenu, elle retourne sur la liste de rappel.
- 9.04      Aux fins du présent article, l'employeur affiche à des endroits bien en vue pour toutes les personnes salariées de l'unité de négociation tout poste vacant ou nouveau, compris dans l'unité de négociation, devant être comblé. Une (1) copie de l'avis de poste vacant affiché est envoyée simultanément au syndicat.

ARTICLE 9 AFFICHAGE

9.05 L'avis d'affichage d'un poste vacant ou nouveau mentionne :

- le titre de l'occupation;
- une description sommaire des tâches;
- les qualifications requises;
- le service;
- l'échelle de salaire;
- le numéro d'affichage;
- l'horaire de travail, s'il s'agit d'un horaire particulier.

9.06 Si l'employeur décide de procéder à l'affichage d'un poste vacant, il convient de se conformer à la procédure suivante :

L'employeur affiche tout poste vacant dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Si l'employeur décide d'abolir un poste devenu vacant, il en informe le syndicat à l'intérieur de ce même délai.

9.07 Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque la ou le titulaire est absent(e) pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- congé annuel (vacances);
- congés fériés;
- congés parentaux;
- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- congés pour études avec ou sans solde;
- période d'affichage prévue à l'article 9 ;
- congés sociaux;
- congés sans solde;
- congés mobiles;
- congé à traitement différé;
- suspension;
- durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation;
- période comprise entre la date où le poste devient vacant et la date d'entrée en fonction d'une candidate ou d'un candidat;
- congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et de temps supplémentaire.

ARTICLE 9 AFFICHAGE

- 9.08
- a) La période d'affichage est de sept (7) jours de calendrier avec un minimum de cinq (5) jours ouvrables;
  - b) Toute personne salariée intéressée doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite au directeur général avec copie au syndicat. La candidature de la personne salariée doit parvenir au directeur général au plus tard à seize heures (16 h 00), la journée ouvrable suivant la date de la fin de la période d'affichage. Les candidatures soumises en dehors du délai ci-dessus prévu ne peuvent être retenues;
  - c) La personne salariée absente pourra, par l'entremise du syndicat, poser sa candidature par écrit à un poste affiché. Si la candidature d'une personne salariée absente du travail pour un congé sans traitement ou pour maladie est retenue, la personne salariée devra être disponible pour remplir le poste dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de sa nomination, à moins d'entente contraire.  
  
Si la candidature d'une personne salariée absente du travail pour ses vacances est retenue, l'employeur attendra le retour au travail de la personne salariée avant de combler le poste;
  - d) Une liste des noms des personnes salariées qui ont posé leur candidature au poste vacant ou nouveau est transmise au syndicat le plus tôt possible, une fois la période d'affichage terminée. Cette liste mentionne aussi la date d'entrée en fonction des personnes salariées, le titre de leur occupation et le numéro d'affichage concerné;
  - e) L'employeur donne une réponse écrite et motivée à chaque candidat, avec copie au syndicat, dans les douze (12) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage;

ARTICLE 9 AFFICHAGE

f) La personne salariée choisie occupe son nouveau poste dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de la réponse du directeur général. Si la personne salariée n'a pas encore été promue à son nouveau poste lors de l'échéance du délai ci-dessus mentionné, elle reçoit alors le salaire qu'elle aurait dû recevoir si elle avait occupé son nouveau poste.

9.09 L'employeur n'est pas tenu d'afficher à nouveau un poste vacant ou nouveau lorsque ce poste a d'abord été comblé par une personne salariée de l'intérieur qui est retournée à son ancien poste au cours de sa période d'essai. L'employeur procède alors à un deuxième choix parmi les candidatures reçues en conformité avec le paragraphe 9.01 et ainsi de suite, jusqu'à ce que le poste vacant ou nouveau soit comblé.

9.10 La personne salariée à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Si, au cours de cette période d'essai, la personne salariée ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'employeur qu'elle ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, elle est alors replacée à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste; elle reçoit, à son retour, le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à son ancien poste.

9.11 La personne salariée qui obtient une mutation à la suite d'un affichage doit demeurer au moins trois (3) mois dans ce poste avant d'obtenir le droit à une autre mutation, promotion ou rétrogradation.

9.12 Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste affiché ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit, de ce fait, aucun préjudice.

9.13 La personne salariée promue par suite de l'application de l'article 9, reçoit au départ dans son nouveau poste, le salaire prévu à l'échelle du poste, immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le poste qu'elle quitte.

ARTICLE 9      AFFICHAGE

9.14      Dans tous les cas, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauche.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

L'employeur ne prendra pas de mesure disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.

10.02 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son délégué syndical.

Le représentant de l'employeur doit accepter de recevoir le délégué syndical qui accompagne la personne salariée.

10.03 Si l'employeur congédie, suspend ou prend quelque mesure disciplinaire que ce soit contre une personne salariée, il doit, dans les sept (7) jours de calendrier subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement, la suspension ou toute autre mesure disciplinaire. Ce délai est de rigueur.

10.04 Une copie de l'avis disciplinaire est transmise à la personne salariée concernée et au syndicat. Cet avis disciplinaire contient la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Seuls les avis disciplinaires dont la personne salariée et le syndicat ont été informés par écrit, conformément au présent article, peuvent être utilisés comme preuve lors de l'arbitrage et versés au dossier d'une personne salariée.

10.05 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoqué contre elle et sera retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a aucune infraction disciplinaire enregistrée à son dossier.

De plus, tout avis disciplinaire au sujet duquel une personne salariée a eu gain de cause est considéré comme retiré de son dossier.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

10.06 Après avoir pris rendez-vous avec le directeur général toute personne salariée peut consulter son dossier, en présence d'un représentant de l'employeur, durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de son salaire régulier.

Un tel rendez-vous est fixé dans un délai raisonnable. Il est loisible à une personne salariée de se faire accompagner de son délégué syndical. La personne salariée peut obtenir, sur demande, à ses frais, une copie de tout document versé à son dossier.

10.07 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

ARTICLE 11 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Les parties conviennent de régler tout grief équitablement et dans le plus bref délai possible.
- 11.02 Tout grief est soumis selon la procédure suivante :
- a) Tout grief doit être soumis par écrit, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui y a donné lieu, au directeur général ou à son représentant désigné par la ou les personnes salariées intéressées, accompagnées du délégué syndical, ou directement soumis par le syndicat (délégué syndical).
  - b) À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante.
  - c) L'employeur a dix (10) jours ouvrables pour répondre au grief.
- 11.03 Un grief de même nature concernant plus d'une personne salariée ou de nature générale peut être soumis directement par le syndicat.
- 11.04 Tout règlement intervenu entre les parties lors de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit rédigé et approuvé par les représentants autorisés des parties.
- 11.05 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique sera communiquée à l'autre partie.
- 11.06 Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur à moins que les parties décident, par entente écrite, de les modifier.

## ARTICLE 12 ARBITRAGE

- 12.01 La partie à cette convention qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à la clause 11.02 c). L'avis mentionne également le nom de l'arbitre proposé.
- 12.02 Les parties conviennent d'accorder la priorité aux cas de congédiement et de suspension lors de l'établissement des dates d'arbitrage.
- 12.03
- a) Règle générale, les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le ministère de l'Emploi, conformément aux dispositions du Code du travail ;
  - b) Exceptionnellement, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes. Les deux (2) parties s'entendent sur le choix du président du tribunal. À défaut d'entente entre les parties sur le choix du président du tribunal, l'une des parties demande que le président soit désigné par le ministère de l'Emploi, conformément aux dispositions du Code du travail;
  - c) Chaque partie nomme son assesseur dans les dix (10) jours suivant le choix du président. Si une des parties néglige de nommer son assesseur, le président procède, même en l'absence de l'assesseur de la partie en défaut;
  - d) Une fois nommé ou choisi, le président ou l'arbitre unique doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable;
  - e) Le président ou l'arbitre unique peut procéder ex-parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage;
  - f) Le tribunal d'arbitrage peut délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance;

## ARTICLE 12 ARBITRAGE

g) Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, chaque partie assume les frais et les honoraires de son assesseur. La note des honoraires et des frais du président du tribunal ou de l'arbitre unique est répartie également entre les parties.

12.04 L'arbitre s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni pour prendre quelque décision que ce soit qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.

12.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre, l'arbitre peut :

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

12.06 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

12.07 Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le syndicat à un arbitrage sont libérées sans perte de salaire pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'employeur libère concurremment un maximum de deux (2) personnes salariées aux fins de cette clause.

ARTICLE 13 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

13.01 La personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles reçoit, pendant une période n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines d'une incapacité totale, à l'occasion des périodes normales de paie, les sommes suivantes :

- a) Sous forme d'avance, un montant correspondant à l'indemnité de remplacement de revenu à laquelle elle a effectivement droit en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles;
- b) Un montant correspondant à la différence entre cette indemnité et son salaire net, compte tenu des déductions applicables sur ce montant le cas échéant, en tenant compte de l'impôt retenu par l'employeur qui en fait remise suivant la loi;

Au cours de la période maximale de vingt-six (26) semaines susmentionnées, l'obligation de l'employeur en vertu des paragraphes qui précèdent cesse dès que la lésion professionnelle dont la personne salariée a été victime est consolidée ou, le cas échéant, dès qu'il y a contestation au niveau de la CSST ou devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles.

Lorsque la personne salariée exerce les recours prévus et dans le cas où la CSST, la Commission d'appel ou toute autre instance compétente reconnaît la réclamation de la personne salariée, l'employeur versera de façon rétroactive à la personne salariée les sommes dues prévues en 13.01 b).

13.02 Dans un cas où la CSST ou, le cas échéant, la Commission d'appel ou toute autre instance compétente en vertu de la loi, ne reconnaît pas ou ne reconnaît qu'en partie la réclamation de la personne salariée, l'employeur pourra se rembourser du trop versé après entente avec la personne salariée et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Ordre fixe les modalités de remboursement sous réserve qu'elle ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de 10% du traitement brut d'une personne salariée par paie.

ARTICLE 13 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 13.03 Si l'employeur le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par l'employeur.
- 13.04 Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la période de vingt-six (26) semaines prévue à la clause 13.01, la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit.
- 13.05 La personne salariée qui souffre d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une lésion professionnelle et qui ne peut, en conséquence, réintégrer le poste qu'elle occupait antérieurement, est remplacée, sans affichage, dans un poste dont elle peut rencontrer les exigences normales et ce, dès qu'un tel poste est disponible. Dans un tel cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire et continue à bénéficier des taux de salaire attachés à son ancien poste, à moins que le nouveau soit mieux rémunéré, le tout compte tenu du nombre d'heures travaillées.

ARTICLE 14 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 14.01 La durée de la semaine régulière de travail à temps complet est de trente-deux heures et trente minutes (32 h 30) réparties en cinq (5) jours de travail de six heures et trente minutes (6 h 30) chacun, du lundi au vendredi inclusivement; la journée régulière de travail à temps complet débute à 8 h 30 et se termine à 16 h 00.
- 14.02 Toute personne salariée a droit à une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas au cours de sa journée régulière de travail.
- 14.03 Les horaires peuvent être modifiés au besoin, après entente entre les parties.
- Cependant, l'employeur peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, avec copie au syndicat, au moins dix (10) jours avant la mise en vigueur du changement.
- S'il y a mésentente, le syndicat peut référer le cas directement à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 12. Les délais prévus dans cette clause peuvent être modifiés après entente entre les parties.
- À moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.
- 14.04 À moins d'entente contraire entre les parties, la personne salariée qui travaille selon un horaire particulier a droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.
- 14.05 Les parties conviennent de s'entendre annuellement sur un horaire d'été, débutant le lundi précédant la Saint-Jean-Baptiste et ce, jusqu'à la Fête du travail.

ARTICLE 14 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 14.05 Le but d'un tel horaire est de permettre aux personnes salariées de prendre congé vendredi après-midi; les mécanismes convenus entre les parties doivent prévoir la remise du temps ainsi pris en congé afin que chaque personne salariée effectue le nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.
- 14.06 Après entente entre les parties, une personne salariée pourra travailler, sur une base exceptionnelle, une semaine de travail comportant un nombre de jours de travail moindre que cinq (5) jours; dans ce cas, et pour la durée du travail à temps réduit, la personne salariée a droit aux avantages prévus à la convention collective au prorata du temps travaillé.
- 14.07 Malgré ce que prévoit la clause 14.01, une personne salariée peut après entente avec son supérieur immédiat, travailler selon un horaire flexible qui permet à la dite personne salariée de devancer ou de différer d'une demi heure ( $\frac{1}{2}$ ) son quart de travail, sans modifier la période de repas et sans affecter la durée du quart de travail. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la personne salariée ne peut que différer d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ), son quart de travail et non plus le devancer.

ARTICLE 15 AFFECTATION TEMPORAIRE

15.01 L'employeur peut confier temporairement à une personne salariée des tâches ou l'ensemble des tâches propres à un autre poste lorsque les besoins reliés aux opérations des services le nécessitent (absence temporaire d'une autre personne salariée ou surcroît temporaire de travail).

L'employeur procède en tenant compte des besoins reliés aux opérations du service qui nécessite l'affectation temporaire et aussi des besoins reliés aux opérations du service d'où provient la personne salariée affectée temporairement. Lorsque l'employeur décide d'utiliser les services d'une personne salariée, il répartit, autant que possible, les affectations temporaires de façon équitable et prend en considération l'intérêt manifesté par la personne salariée s'il y a lieu.

15.02 Lorsque l'employeur demande à une personne salariée d'exécuter les tâches propres à un autre poste, la personne salariée reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant une (1) journée régulière de travail.

15.03 Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste de cadre ou de professionnel exclu de l'unité de négociation, la personne salariée reçoit une prime égale à un maximum de douze pour cent (12 %) de son salaire régulier, étant entendu que ladite personne salariée ne doit pas recevoir plus que le salaire régulier du cadre ou du professionnel concerné.

15.04 Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste inférieur à celui qu'elle occupe, elle ne subit de ce fait aucune diminution de son salaire régulier.

15.05 Si une personne salariée effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire selon les clauses 15.01 et 15.02, elle est alors rémunérée au taux du temps supplémentaire, en tenant compte du taux de salaire qu'elle reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

15.06 Aux fins de la clause 9.07, la personne salariée du service concerné qui a le plus d'ancienneté est affectée, pourvu qu'elle soit capable d'exécuter normalement les tâches du poste.

ARTICLE 15 AFFECTATION TEMPORAIRE

Si la personne salariée la plus ancienne n'accepte pas l'affectation temporaire, l'employeur procède par ordre décroissant d'ancienneté dans le service jusqu'à ce qu'une personne salariée capable d'exécuter normalement les tâches du poste accepte.

Si aucune personne du service n'accepte l'affectation temporaire, l'employeur procède par ordre d'ancienneté dans les autres services jusqu'à ce qu'une personne salariée capable d'exécuter normalement les tâches du poste accepte.

15.07 À partir du moment où il est établi que la personne salariée titulaire d'un poste ne revient pas au travail, ce poste est affiché conformément aux dispositions de l'article 9, à moins qu'il ne soit aboli dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivants.

15.08 En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement temporaire à un autre poste si ce n'est dans les cas spécifiques suivants :

- Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent de personnel dans un service déterminé;
- Durant les vacances d'une personne salariée, pour un maximum de deux (2) semaines consécutives, à moins que la personne salariée déplacée consente à prolonger cette période ;
- Dans toute autre situation où la fluctuation des opérations justifie le déplacement temporaire d'une ou de plusieurs personnes salariées, telle la période de renouvellement d'inscription au Tableau, l'assemblée générale annuelle ou autres situations comparables, telle une surcharge de travail de tout autre service.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01
- a) Tout travail effectué par une personne salariée en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur qui requiert le travail;
  - b) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être :
    - maintenu au minimum;
    - fait sur une base facultative. Toutefois, le refus d'accepter du travail supplémentaire ne doit pas avoir pour effet d'affecter sérieusement les opérations normales de l'employeur. Dans le cas où les personnes salariées ne sont pas disponibles, l'employeur pourra avoir recours aux personnes de son choix;
  - c) Une personne salariée peut refuser de travailler plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte.
  - d) Une personne salariée peut refuser de travailler plus de cinquante (50) heures par semaine.
- 16.02
- Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :
- a) Au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche;
  - b) Au taux double (200 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié, lors d'un dimanche ou lors d'un deuxième jour de repos hebdomadaire.
- 16.03
- Pour déterminer la base de calcul du temps supplémentaire des personnes salariées, l'employeur divise le salaire hebdomadaire de la personne salariée concernée par le nombre d'heures prévu par la semaine régulière de travail.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 16.04 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les personnes salariées du service concerné qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Si aucune personne du service n'est disponible pour effectuer le temps supplémentaire, l'employeur l'offre à tour de rôle aux personnes salariées des autres services capables d'exécuter les tâches.
- 16.05 Le paiement des gains réalisés sous forme de temps supplémentaire au cours d'une période de paie donnée est effectué lors de la paie de la période subséquente. À l'occasion des vacances annuelles et du congé des Fêtes, le paiement ci-dessus mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.
- 16.06 a) S'il est prévu que la durée du travail supplémentaire soit de plus de deux (2) heures après sa journée régulière de travail, la personne salariée a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées;
- b) Toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repas de trente (30) minutes, rémunérée selon les dispositions de la clause 16.02, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure de travail supplémentaire ;
- Lorsque la personne salariée effectue du temps supplémentaire et qu'elle a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées tel que prévu en 16.06 a) ou b), l'employeur lui rembourse son repas selon les paramètres prévus à la politique de dépenses de l'Ordre.
- 16.07 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.
- 16.08 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. Ce maximum pourra être augmenté après entente entre la personne salariée et son supérieur.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

La personne salariée convient avec son supérieur du moment de la prise de ces jours.

16.09 L'employeur envoie au syndicat copie du temps supplémentaire effectué dans chaque service à la fin de chaque mois.

ARTICLE 17 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

17.01 La personne salariée qui, à la demande de son supérieur, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunérée au taux de temps supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, elle a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable.

Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas :

- S'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail de la personne salariée;
- S'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail de la personne salariée, à condition que la personne salariée ait été avisée au moins douze (12) heures à l'avance.

Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à la clause 16.06 b) ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

17.02 Les dispositions de l'article traitant du travail supplémentaire s'appliquent aussi au présent article.

17.03 Dans les cas de rappel durant les vacances annuelles d'une personne salariée, tout travail effectué est rémunéré au taux double, en plus du salaire reçu pour la période de vacances. Un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la personne salariée ainsi rappelée.

## ARTICLE 18 JOURS FÉRIÉS

18.01 Au cours de l'année financière, l'employeur reconnaît les congés fériés payés suivants :

- Fête Nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard

À l'exclusion des samedis et des dimanches, les jours compris durant la période débutant le 24 décembre et se terminant le 3 janvier inclusivement sont considérés comme des congés fériés au sens du présent article.

- 18.02
- a) Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 18.01 coïncide avec la période des vacances annuelles de la personne salariée, la personne salariée concernée bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et l'employeur;
  - b) Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 18.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce jour férié est alors déplacé au jour ouvrable précédent ou suivant;
  - c) La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés prévus à la clause 18.01 **bénéficie** d'une remise de ce jour férié à une date convenue entre elle et l'employeur.

18.03 Rémunération du jour férié chômé

- a) La rémunération de chacun des jours fériés prévus à la clause 18.01, lorsque chômés, est équivalente au taux du salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la personne salariée;

## ARTICLE 18 JOURS FÉRIÉS

- b) Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit déjà une prestation en vertu d'une des dispositions de la présente convention.
- c) La personne salariée occasionnelle reçoit une majoration de 5.7% de son salaire régulier à titre de compensation pour les congés fériés.

### 18.04 Rémunération du jour férié travaillé

La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés prévus à la clause 18.01 est rémunérée à son taux de salaire régulier alors en vigueur, majoré de cent pour cent (100 %) tel que prévu au paragraphe b) de l'article 16.02.

ARTICLE 19 CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

- 19.01
- a) Le droit aux vacances annuelles est acquis le 1er avril de chaque année, date où est établi le service continu de chaque personne salariée au cours des douze (12) mois précédents.
  - b) La période de prise des vacances annuelles s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, la personne salariée prend obligatoirement deux (2) semaines de vacances entre la Saint-Jean Baptiste et la Fête du Travail.
  - c) Une personne salariée peut reporter un maximum de dix (10) jours de vacances annuelles et les prendre obligatoirement à l'intérieur d'une période de deux (2) ans.
  - d) La personne salariée qui désire prendre ses vacances autrement que de la manière prévue ne peut le faire qu'après entente avec l'employeur. Celui-ci ne peut refuser sans un motif valable.
- 19.02
- Chaque personne salariée régulière a droit, selon le service continu établi dans son cas, aux vacances annuelles suivantes :
- a) Si elle a moins d'un (1) an de service continu : un (1) jour de vacances pour chaque mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
  - b) Après un (1) an de service continu mais moins de deux (2) ans : quinze (15) jours ouvrables;
  - c) Après deux (2) ans de service continu mais moins de treize (13) ans : vingt (20) jours ouvrables;
  - d) Après treize (13) ans de service continu mais moins de quatorze (14) ans : vingt et un (21) jours ouvrables;

**ARTICLE 19 CONGÉ ANNUEL (VACANCES)**

- e) Après quatorze (14) ans de service continu mais moins de quinze (15) ans : vingt-trois (23) jours ouvrables;
- f) Après quinze (15) ans de service continu : vingt-cinq (25) jours ouvrables. ;
- g) Après trente (30) ans de service continu : trente (30) jours ouvrables.

19.03 Pour fins de calcul, la personne salariée est réputée avoir acquis un mois complet de service à la fin de son premier mois d'emploi, si elle a été embauchée entre le 1er et le 15e jour dudit mois inclusivement.

Pour la personne salariée occasionnelle, le paiement des vacances est fait au prorata du temps travaillé dans la dernière année.

19.04 La personne salariée incapable de prendre ses vacances en raison de maladie, de congé de maternité, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu avant le début des vacances ou durant ses vacances et comportant dans ce cas une hospitalisation minimale de trois (3) jours avec certificat médical, peut reporter sa période de vacances correspondant à la période d'hospitalisation. Les vacances ainsi reportées sont prises après entente avec l'employeur.

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

19.05 L'employeur affiche, au plus tard le 15 avril, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 1er mai.

Dans tous les cas, l'employeur détermine, dans chaque service, la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté.

ARTICLE 19 CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

- 19.06 La personne salariée peut fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances annuelles. La personne salariée doit prendre au moins une (1) journée de vacances à la fois. Pour chaque journée, sauf situation d'urgence, la personne salariée formule sa demande à l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance ; celui-ci ne peut refuser sans motif valable.
- 19.07 En congé annuel, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 19.08 La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée sur un chèque séparé avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel.  
Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie du congé annuel.
- 19.09 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées.

ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

20.01 Toute personne salariée régulière bénéficie des congés énumérés ci-dessous, conformément aux dispositions des clauses qui suivent :

20.02 Dans le cas de décès :

- a) Du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables sans perte de salaire régulier. Cependant, il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés;
- b) Du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, la personne salariée a droit, sans perte de salaire régulier, à trois (3) jours de calendrier ;
- c) Des grands-parents, des petits-enfants, du beau-frère, de la belle-soeur, de la bru, du gendre, la personne salariée a droit, sans perte de salaire régulier, à un (1) jour de calendrier;
- d) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire sans perte de salaire régulier ;
- e) La personne salariée peut reporter un (1) ou deux (2) jours prévus ci-dessus pour les motifs reliés à une crémation, une inhumation ou des cérémonies religieuses.

20.03 Dans le cas de mariage :

- a) De la personne salariée, elle a droit à dix (10) jours ouvrables sans solde;
- b) Du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère, la personne salariée a droit au jour ouvrable du mariage, sans solde.

ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

20.04 Cinq (5) jours de congé avec solde sont accordés au père, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

20.05 Dans le cas où une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel.

Cependant, la personne salariée doit remettre à l'employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces sommes sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'employeur.

- 20.06
- a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son supérieur dès que possible et en produire sur demande la preuve ou l'attestation;
  - b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.

À moins de stipulations contraires, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

20.07 a) Congé sans solde :

Pour des raisons autres que celles prévues à la présente convention collective, toute personne salariée régulière peut obtenir un congé sans solde d'au moins un (1) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois, moyennant un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables, adressé au directeur général. Ce congé, sauf exception reconnue par ce dernier, n'est renouvelable qu'une seule fois après entente avec l'employeur. Ce dernier ne peut refuser le congé ni son renouvellement sans raison valable.

## ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

La personne salariée régulière qui a obtenu un congé sans solde peut revenir au travail à l'expiration du congé ; elle est alors réintégrée dans l'occupation qu'elle détenait avant le congé ou, si cette occupation n'est plus disponible, dans toute autre occupation équivalente. Elle doit toutefois donner à l'employeur un préavis de retour d'au moins dix (10) jours ouvrables. Si elle n'est pas revenue au travail à la date convenue ou à l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée régulière concernée est considérée démissionnaire avec effet à compter de la date prévue de son retour au travail.

### 20.07 b) Congé sans solde partiel

À condition que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations, après un préavis de 20 jours ouvrables et par ordre d'ancienneté, une personne salariée peut obtenir un congé sans solde partiel d'une durée minimale de 3 mois et maximale de 12 mois, et renouvelable une seule fois après entente avec l'employeur.

Ce congé sans solde partiel pourra être d'une journée par semaine, cette journée étant toujours la même.

20.08 La personne salariée peut se prévaloir d'un régime de congé à traitement différé selon les termes et conditions décrites à l'annexe D.

20.09 La personne salariée régulière a droit à un congé à l'occasion de son anniversaire de naissance. Ce congé peut être reporté au choix de la personne salariée à l'intérieur des douze (12) mois qui suivent.

20.10 La personne salariée régulière a droit à un congé mobile. Ce congé doit être pris à l'extérieur de la période du 15 janvier au 15 juin inclusivement. Ce congé est non monnayable et ne peut être accumulé d'une année à l'autre.

ARTICLE 21 RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET DE RENTES

21.01 a) Régime d'assurances collectives et de rentes

Dans les 2 mois de la signature de la présente convention collective, un régime d'assurance collective est mis en place avec les mêmes couvertures que celles octroyées aux cadres (incluant un plan dentaire, l'assurance maladie, assurance vie et assurance salaire de courte et de longue durée). L'employeur défraie 75% des coûts du régime et les personnes salariées 25%.

21.01 b) L'employeur convient de verser pour et au nom de chaque personne salariée, dans un compte REER désigné par cette dernière, un minimum de 3% et un maximum de 5.5% du salaire régulier de la personne salariée pourvu que celle-ci verse au moins le même montant. Le maximum est porté à 6.5% à compter du 1 janvier 2010.

21.02 Toute personne salariée régulière a droit à dix (10) journées d'absence pour maladie ou accident autres que lésions professionnelles, par exercice financier. Les journées d'absence non utilisées au cours d'une année financière sont remboursées à la personne salariée concernée dans les trente (30) premiers jours de l'année financière suivante. La personne salariée peut toutefois choisir de transférer un maximum de cinq (5) journées à l'exercice financier suivant; la personne salariée a alors droit à un maximum de quinze (15) jours pour ledit exercice financier.

21.03 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, ou entre à son service, elle a droit au bénéfice des sommes ci-dessus mentionnées au prorata des jours qu'elle a travaillés au cours d'un même exercice financier.

21.04 En cas de départ à la retraite avant l'âge normal de la retraite, l'employeur convient de maintenir sa pratique de négociier, s'il y a lieu, une prime de séparation avec la personne salariée et le syndicat.

ARTICLE 22      PRODÉDURES DE SUPPRESSION DE POSTES, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

22.01            Le présent article s'applique à toutes les personnes salariées détentrices d'un poste.

22.02            Lorsqu'il est nécessaire de réduire le personnel, l'employeur doit au préalable examiner la possibilité de réviser ses prévisions budgétaires ou son budget ou l'une ou plusieurs des composantes budgétaires.

Dans les trente (30) jours précédant la suppression de poste, l'employeur et le syndicat se rencontrent afin d'évaluer la situation et d'explorer, s'il y a lieu, d'autres alternatives aux mises à pied, y incluant des ententes différentes des dispositions qui suivent.

22.03            Si un poste est supprimé, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter et la procédure suivante est à suivre :

1. L'employeur détermine d'abord quel poste est supprimé.
- 2a) La personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans l'occupation et le service où survient la réduction de personnel est affectée et elle en est avisée sept (7) jours à l'avance.
- 2b) La personne salariée affectée, selon les dispositions du présent article, doit accepter d'être remplacée à un poste vacant disponible qui lui est offert en autant qu'elle satisfasse aux qualifications requises dudit poste. Ce remplacement peut être une promotion, une mutation ou une rétrogradation.
- 2c) La personne salariée ainsi remplacée est sujette à la période d'essai prévue à l'article 9.10. Si au cours de cette période d'essai, la personne salariée ne désire pas conserver ce poste ou s'il est établi qu'elle ne satisfait pas aux exigences requises, la personne salariée est alors remplacée de nouveau selon les modalités du présent article, les dispositions de l'article 9.11 ne s'appliquent pas.

ARTICLE 22      PROCÉDURES DE SUPPRESSION DE POSTES, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

3. La personne salariée affectée par la réduction de personnel peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacée dans un autre poste de la même fonction aux dépens de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction dans un autre service, mais à la condition toutefois que ladite personne salariée ait plus d'ancienneté et qu'elle satisfasse aux qualifications requises dudit poste.
4. S'il est impossible à la personne salariée affectée d'exercer son droit d'ancienneté pour supplanter une personne salariée de la même fonction, elle peut alors exercer son droit d'ancienneté dans l'unité de négociation et exiger d'être replacée à un poste d'une autre fonction entraînant une mutation, une rétrogradation ou une promotion aux dépens de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction, mais à la condition qu'elle satisfasse aux qualifications requises dudit poste.
5. Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut dans les trois (3) jours ouvrables.
6. La personne salariée affectée peut aussi exercer son droit d'ancienneté dans l'unité de négociation et exiger d'être replacée aux dépens d'une personne salariée temporaire à la condition qu'elle satisfasse aux qualifications requises dudit poste. La personne salariée régulière à temps complet qui désire supplanter une personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est établi proportionnellement à ses heures de travail.

22.04      Si la personne salariée refuse ou ne peut être replacée, elle peut soit bénéficier de l'indemnité de fin d'emploi, soit être mise à pied et être inscrite sur la liste de rappel.

ARTICLE 22    PROCÉDURES DE SUPPRESSION DE POSTES, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 22.04        Lors de l'échéance prévue à l'article 8.04 c), la personne salariée reçoit l'indemnité de fin d'emploi qu'elle aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant la période de mise à pied, la personne salariée refuse un rappel au travail à un poste équivalent, c'est-à-dire comportant le même statut, le même nombre d'heures et un salaire égal ou supérieur, elle est réputée avoir démissionné à partir du début de la période de mise à pied et, elle ne bénéficie pas de l'indemnité de fin d'emploi prévue à l'article 22.06.
- 22.05        Le rappel au travail de la personne salariée mise à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté. La personne salariée mise à pied est rappelée au travail soit à son poste, soit à un autre poste qu'elle peut occuper et qu'elle a indiqué au directeur général sur une formule qui lui a été remise par l'employeur avant sa mise à pied.
- 22.06        a)    La personne salariée effectivement mise à pied suite à la procédure décrite ci-dessus bénéficie d'une indemnité de fin d'emploi calculée de la façon suivante : deux (2) semaines par année de service jusqu'à concurrence de vingt (20) semaines.
- b)    La personne salariée qui choisit de recevoir son indemnité de fin d'emploi peut le faire à toutes les étapes de la présente procédure et elle renonce ainsi à son droit de rappel.
- 22.07        Dans tous les cas de supplantation, l'employeur s'engage à faire les efforts raisonnables pour permettre à la personne salariée de s'adapter à son nouveau poste de travail.
- 22.08        La personne salariée replacée à une autre fonction, en vertu des paragraphes précédents, conserve son ancienneté à son nouveau poste. Son taux de salaire dans sa nouvelle fonction est maintenu jusqu'à ce que les hausses salariales annuelles ou les augmentations d'échelon l'aient rejointe.

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.01 La personne salariée enceinte a droit aux congés parental et de maternité selon la durée et les modalités prévues par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

23.02 Le salarié a également droit à un congé de paternité selon la durée et les modalités prévues par le RQAP.

Cependant, ces congés doivent être pris conformément aux modalités prévues par le RQAP.

23.03 Indépendamment des congés parental et de maternité prévus par le RQAP, la personne salariée dispose d'une banque spécifique de cinq (5) jours ouvrables de congé avec solde et de quatre (4) jours ouvrables sans solde pour les visites chez un professionnel de la santé et pour les cours prénataux.

23.04 Indépendamment des congés parental et de maternité prévus par le RQAP, la personne salariée a le droit de s'absenter sans solde dans le cas de maladies infectieuses ou de conditions de travail dangereuses pour elle ou l'enfant à naître.

23.05 Indépendamment des congés parental et de maternité prévus par le RQAP, la personne salariée a le droit de s'absenter pour complications reliées à la grossesse. La durée de cette absence est attestée par le certificat médical fourni par le médecin traitant.

23.06 En cas d'interruption de grossesse, la personne salariée a le droit de s'absenter sans perte de rémunération pour la durée attestée par le certificat médical fourni par le médecin traitant.

23.07 La personne salariée qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption selon la durée et les modalités prévues par le RQAP.

Le congé parental peut débuter au plus tôt au cours de la semaine durant laquelle l'enfant est né ou, dans le cas d'une adoption, au cours de la semaine de l'arrivée de l'enfant.

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

- 23.08 La personne salariée qui se prévaut de l'un des congés prévus au présent article conserve et accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère la convention collective.
- 23.09 Indemnités lors du congé de maternité, du congé parental et du congé d'adoption:
- a) La personne salariée admissible aux prestations versées en vertu du RQAP, reçoit une indemnité de congé de maternité et une indemnité de congé parental pour les périodes et selon les modalités suivantes:
    - I. Pour une période de deux (2) semaines, avant de bénéficier des prestations prévues par le RQAP, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base.
    - II. Pour chacune des semaines pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations du RQAP, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit.
    - III. À titre de congé parental et pour une période de cinq (5) semaines excédant les vingt-cinq (25) semaines de prestation d'assurance parentale, une indemnité équivalente à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base.
  - a.1) La personne salariée admissible aux prestations versées en vertu du RQAP pour un congé d'adoption, reçoit l'indemnité prévue au paragraphe 23.09 a) I pendant deux (2) semaines et, par la suite, jusqu'à un maximum de trente (30) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit.

- b) Aucune indemnité complémentaire prévue par le présent article n'est versée à la personne salariée inadmissible aux prestations du RQAP.
- c) La personne salariée doit faire une demande et recevoir des prestations du RQAP avant que les indemnités complémentaires prévues au présent article ne deviennent payables.
- d) Pour les périodes où la personne salariée demande le paiement des indemnités complémentaires prévues par le présent article, l'employeur peut lui exiger une preuve attestant qu'elle remplissait les exigences requises par le RQAP.
- e) Les personnes salariées n'ont aucun droit acquis aux indemnités complémentaires prévues par le présent article, si ce n'est le droit de les recevoir pendant les périodes prévues par le RQAP et selon les termes et conditions de la présente convention collective.
- f) Les indemnités supplémentaires prévues par le présent article entrent en vigueur sans effet rétroactif et pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 24 SOUS-CONTRATS

- 24.01 En aucun cas, l'employeur ne peut recourir à une firme extérieure pour faire exécuter du travail dévolu aux personnes salariées de l'unité d'accréditation, si cela a pour effet de créer des mises à pied.

ARTICLE 25 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 25.01 L'employeur et le syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies industrielles, les accidents du travail et les indispositions physiques dus au milieu de travail.
- 25.02 Si une personne salariée constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, elle en informe le directeur général qui formulera les recommandations appropriées, de façon prioritaire.
- 25.03 L'employeur assure un service de premiers soins pendant les heures de travail et fait transporter la personne salariée à l'hôpital à ses frais, si son état le nécessite.
- L'employeur facilite le retour de la personne salariée sur les lieux du travail ou à son domicile, selon le cas.
- 25.04 Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des personnes salariées, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'employeur.
- 25.05 Il incombe à l'employeur d'informer les personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur, ce qui ne restreint en rien les responsabilités des personnes salariées à cet égard.
- 25.06 L'employeur affiche bien en vue, aux endroits appropriés, les normes, les règlements de sécurité et les instructions à suivre en cas d'urgence, relativement aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.
- 25.07 Une personne salariée peut refuser d'obéir à un ordre sans qu'il y ait insubordination lorsque l'exécution d'un tel ordre est de nature à mettre en danger sa santé et sa sécurité.
- 25.08 Il incombe à l'employeur de mettre à la disposition des personnes salariées une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

ARTICLE 25 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

25.09 La personne salariée qui travaille sur un écran cathodique a droit à une période de relâche de dix (10) minutes après chaque heure de travail sur son écran.

ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET STIPULATIONS DIVERSES

- 26.01 La présente convention collective annule et remplace toute autre convention collective et toute entente pouvant exister entre les parties. Elle entre en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2012 inclusivement. Cependant, l'annexe "A" a un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2009.
- 26.02 Le versement du salaire selon les échelles prévues à l'Annexe «A» débute au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Les montants de rétroactivité qui en découlent sont versés dans le même délai.
- 26.03 Malgré qu'il soit hors-échelle, M. ██████████ bénéficie des augmentations de salaire prévues à l'annexe « A »; son salaire au 31 décembre 2008 était de 868.07 \$; il est de 894.11 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2009; de 920.93 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2010; de 948.55 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et de 977.00 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- 26.04 Les conditions prévues par la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 26.05 Les annexes A, B, C et D ainsi que les lettres d'entente no 1 et no 2 font partie intégrante de la convention collective.
- 26.06 Le versement de la paye hebdomadaire est fixé au mercredi de chaque semaine pour toutes les personnes salariées à l'emploi de l'Ordre.

ARTICLE 27    FORMATION

- 27.01    Le programme de formation en cours d'emploi est conforme à la Loi 90 :
- a) Un pour cent (1%) de la masse des salaires bruts de toutes les personnes salariées est alloué à cette fin ;
  - b) Un comité composé de deux (2) représentant(e)s du syndicat et de deux (2) représentant(e)s de l'employeur se réunit tous les six (6) mois pour élaborer le programme de formation en cours d'emploi ;
  - c) Le 1er avril de chaque année, l'employeur fournit au syndicat les données concernant le montant prévu au paragraphe 27.01 a) pour l'année subséquente ;
  - d) Le programme de formation en cours d'emploi est développé à partir des besoins des services et en tenant compte des besoins exprimés par les personnes salariées ;
  - e) À cet effet, les personnes salariées doivent avoir fait la demande à l'avance sur un formulaire spécifique, au directeur général ou à la directrice générale, et en avoir obtenu l'approbation aux fins de remboursement.
- 27.02
- a) La personne salariée qui est autorisée à suivre un programme de formation en cours d'emploi et qui assiste aux sessions ne subit aucune perte de salaire ;
  - b) La personne salariée qui participe en dehors de ses heures de travail à une activité de formation approuvée, peut demander que les frais de scolarité encourus lui soient remboursés ;
  - c) Les frais de scolarité sont remboursés par l'employeur lorsque la personne salariée fournit la preuve que les cours ont été suivis avec succès ; les frais de livres sont remboursés aux mêmes conditions jusqu'à concurrence de 65 \$ par session ;

ARTICLE 27   FORMATION

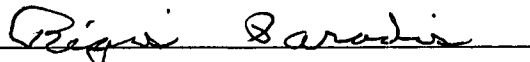
- d) La personne salariée qui suit une formation en vertu du paragraphe 27.02 peut s'absenter du travail, sans perte de salaire, deux (2) journées pour chaque cours suivi par session, pour un maximum de deux (2) journées par session, en vue de préparer des examens, si nécessaire ;
  
- e) L'employeur déduit les montants ainsi payés du budget annuel de formation prévu au paragraphe 27.01c).

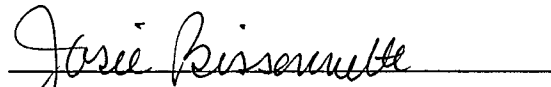
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 29<sup>e</sup> jour du mois de nov 2009

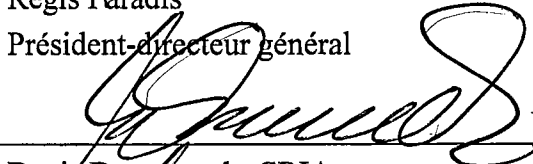
TRAVAIL CC 7MAY09 PN 250

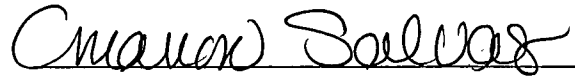
L'ORDRE DES INFIRMIÈRES ET  
INFIRMIERS AUXILIAIRES DU QUÉBEC

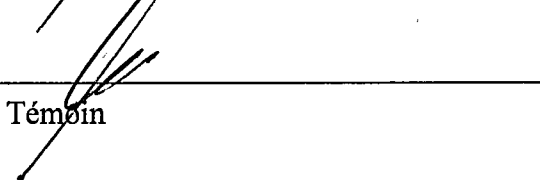
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 2122 (FTQ)

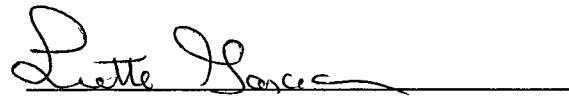
  
Régis Paradis  
Président-directeur général

  
Josée Bissonnette, présidente

  
Denis Desjardins, CRIA

  
Manon Salvat, secrétaire

  
Témoin

  
Liette Garceau, conseillère syndicale  
SCFP

**ANNEXE « A »**  
**ÉCHELLE DES SALAIRES**  
**CLASSIFICATION ET SALAIRES PAR ÉCHELON**


TITRES DE FONCTIONS	DATE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Secrétaire de direction	1 janvier 2009	-	627,28	652,38	675,92	699,12	722,35	746,72	770,43	791,10	815,60
	1 janvier 2010	-	646,10	671,95	696,19	720,10	744,02	769,12	793,54	814,83	840,06
	1 janvier 2011	-	665,48	692,11	717,08	741,70	766,34	792,19	817,35	839,28	865,26
	1 janvier 2012		685,45	712,87	738,59	763,95	789,33	815,96	841,87	864,46	891,22
Agente à la formation et à l'admission	1 janvier 2009	-	627,28	652,38	675,92	699,12	722,35	746,72	770,43	791,10	815,60
	1 janvier 2010	-	646,10	671,95	696,19	720,10	744,02	769,12	793,54	814,83	840,06
	1 janvier 2011	-	665,48	692,11	717,08	741,70	766,34	792,19	817,35	839,28	865,26
	1 janvier 2012		685,45	712,87	738,59	763,95	789,33	815,96	841,87	864,46	891,22
Secrétaire et agente de bureau	1 janvier 2009	-	611,00	633,85	656,76	679,61	702,38	725,36	748,23	771,11	794,01
	1 janvier 2010	-	629,33	652,87	676,46	700,00	723,45	747,12	770,68	794,24	817,83
	1 janvier 2011	-	648,21	672,45	696,76	721,00	745,15	769,53	793,80	818,07	842,36
	1 janvier 2012		667,65	692,63	717,66	742,63	767,51	792,62	817,61	842,61	867,63
Opérateur en informatique II	1 janvier 2009	-	611,00	633,85	656,76	679,61	702,38	725,36	748,23	771,11	794,01
	1 janvier 2010	-	629,33	652,87	676,46	700,00	723,45	747,12	770,68	794,24	817,83
	1 janvier 2011	-	648,21	672,45	696,76	721,00	745,15	769,53	793,80	818,07	842,36
	1 janvier 2012		667,65	692,63	717,66	742,63	767,51	792,62	817,61	842,61	867,63
Secrétaire-réceptionniste	1 janvier 2009	593,65	608,60	623,52	638,46	653,39	668,33	683,27	698,20	713,13	728,07
	1 janvier 2010	611,46	626,85	642,23	657,61	672,99	688,38	703,77	719,14	734,52	749,91
	1 janvier 2011	629,80	645,66	661,49	677,34	693,18	709,03	724,88	740,72	756,56	772,41
	1 janvier 2012	648,70	665,03	681,34	697,66	713,98	730,30	746,63	762,94	779,26	795,58

**ANNEXE "B"**  
**INTÉGRATION À LA GRILLE SALARIALE**

**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009**

OCCUPATION	NOM	ÉCHELON
Secrétaire de direction		10 <sup>e</sup> 6 <sup>e</sup> 10 <sup>e</sup>
Agente à la formation et à l'admission		10 <sup>e</sup> 10 <sup>e</sup> 8 <sup>e</sup> 7 <sup>e</sup>
Opérateur en informatique II		Hors-échelle
Secrétaire-réceptionniste		10 <sup>e</sup>

**ANNEXE « C »  
ANCIENNETÉ AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009**

NOM	ENTRÉE EN FONCTION	ANCIENNETÉ
	20/02/1974	34 ans et 10 mois
	16/06/1980	28 ans et 6 mois
	05/06/1995	13 ans et 6 mois
	08/02/2001	7 ans et 10 mois
	25/01/2002	6 ans et 11 mois
	24/02/2003	5 ans et 10 mois
	12/01/2005	3 ans et 11 mois
	17/01/2005	3 ans et 11 mois
	15/01/2008	11 mois

**ANNEXE "D"**

**RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**APPLICABLE**

**AU PERSONNEL SALARIÉ**

**DE**

**L'ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS  
AUXILIAIRES DU QUÉBEC**

**En vigueur depuis février 1996**

## RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

### INTRODUCTION

Le présent régime de congé à traitement différé vient préciser les modalités d'application des conditions de travail du personnel salarié à l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec.

### DÉFINITION

Le régime de congé à traitement différé a pour effet de permettre à une personne salariée de voir sa rémunération étalée sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier ultérieurement d'un congé.

Aux fins du présent régime, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

Congé à traitement différé : le congé d'une durée déterminée pris à l'intérieur d'une période d'étalement de la rémunération et considéré comme un congé sans solde aux fins de l'application des conditions de travail normalement applicables à l'Ordre.

Rémunération : le salaire de l'employé déterminé par l'Ordre.

### SECTION 1

#### Durée de participation au régime

La durée de la participation de la personne salariée au régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, à moins d'être prolongée par suite de l'application des dispositions prévues aux articles 8, 9 et 11. Cependant, la durée de participation au régime, y compris les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

### SECTION 2

#### Durée du congé

La durée du congé à traitement différé peut varier de six (6) mois à douze (12) mois, en mois entiers, tel que prévu à l'article 6.

À l'expiration de son congé, la personne salariée doit reprendre son poste chez l'employeur.

## SECTION 3

### Conditions de participation au régime

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après en avoir fait la demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- être détentrice d'un poste
- avoir complété sa période de probation
- faire une demande à l'employeur en précisant :
  - la durée de participation au régime ;
  - la durée du congé ;
  - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit qui inclut également les dispositions du présent régime.

- ne pas être en période d'invalidité, en congé parental ou sans solde, lors de la signature du contrat.

## SECTION 4

### Modalités d'application du régime

Pendant chacune des années visées par le contrat, la personne salariée ne reçoit qu'un pourcentage de la rémunération telle que définie à l'article 1. Le pourcentage applicable est déterminé dans le tableau ci-dessous, en tenant compte du fait que les sommes versées lors du congé sont équivalentes des sommes accumulées :

DURÉE DU RÉGIME				
2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	DURÉE DU CONGÉ
75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %	6 mois
70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %	7 mois
66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %	8 mois
--	75,00 %	81,25 %	85,00 %	9 mois
--	72,22 %	79,17 %	83,33 %	10 mois
--	69,44 %	77,08 %	81,67 %	11 mois
--	66,67 %	75,00 %	80,00 %	12 mois

## **Vacances annuelles**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'article 6.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

## **Jours de maladie**

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non utilisés au cours d'un exercice financier sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'article 6. Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé de maladie.

Lorsque la personne salariée devient invalide pendant la durée du contrat visé au présent chapitre, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.
- 2) Si l'invalidité survient avant que le congé à traitement différé n'ait été pris, la personne salariée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :
  - a) Elle peut mettre fin à son contrat et réclamer les sommes accumulées avec intérêt.
  - b) Elle peut suspendre sa participation au régime pour une période équivalente à la durée de son invalidité et prolonger le régime pour une même durée.
  - c) Elle peut conserver la même durée du régime. Dans ce cas, la rémunération versée lors du congé est réduite proportionnellement à l'absence de contribution de la période d'invalidité.
- 3) Si l'invalidité perdure jusqu'à la date où le congé à traitement différé a été planifié, la personne salariée peut reporter le congé à une date ultérieure déterminée avec l'Ordre.

Le présent article s'applique à la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle.

Pendant la durée du contrat, la personne salariée qui est en congé sans solde prévu dans le régime voit sa participation prolongée d'une durée équivalente à celle dudit congé.

Pendant la durée du régime, les congés avec solde sont rémunérés en fonction du pourcentage de rémunération prévu au contrat et déterminé conformément à l'article 6.

Dans le cas d'un congé de maternité, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, l'indemnité est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin à son contrat. Elle reçoit alors la rémunération non versée, avec intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité.

Lors de la mutation, de la promotion, de la rétrogradation ou de la réaffectation d'une personne salariée, le régime est maintenu à moins que l'Ordre ne puisse maintenir la participation de cette personne salariée au régime. Dans le cas de cessation du régime, les dispositions prévues à l'article 14 s'appliquent.

Dans le cas où le poste détenu par la personne salariée est aboli, le régime cesse à la date de cessation d'emploi de la personne salariée.

Ainsi, la rémunération non versée lui est remboursée avec intérêt.

Dans le cas de bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, de retraite, de désistement du régime avant la prise du congé d'expiration du délai de sept (7) ans, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1) Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée, avec intérêt, d'un montant équivalent à sa contribution au régime.
- 2) Si le congé est en cours, le montant dû par l'Ordre est le total des sommes versées en fidéicommiss moins les montants reçus par la personne salariée.

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et les dispositions de l'article 14 s'appliquent.

Advenant le congédiement, le non-renouvellement ou la résiliation d'engagement de la personne salariée, le contrat prend fin à la date effective de l'application de ces mesures. Les conditions prévues à l'article 14 s'appliquent alors.

Les sommes nécessaires à l'accumulation du congé, retenues par l'Ordre sur le salaire de l'employé pendant la durée de participation au régime, sont versées en fidéicommiss à une institution déterminée par l'Ordre et par la personne salariée.

Les intérêts accumulés dans ce compte sont ajoutés au salaire versé à la personne salariée au moment de la prise effective du congé.

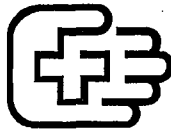
**Contrat individuel type**

**relatif au congé à traitement différé**

**applicable au personnel salarié**

**de**

**l'Ordre des infirmières et infirmiers  
auxiliaires du Québec**



Ordre des infirmières  
et infirmiers auxiliaires  
du Québec

CONTRAT INDIVIDUEL DU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

ENTRE

L'ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES DU QUÉBEC

ET

La personne salariée mentionnée ci-dessus et l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec conviennent de ce qui suit :

Pour une période de \_\_\_\_\_ an(s),

débutant le

\_\_\_\_\_  
(Date du début du régime de congé à traitement différé)

se terminant le

\_\_\_\_\_  
(Date de fin du régime de congé à traitement différé)

Monsieur, Madame

\_\_\_\_\_  
(Nom de la personne salariée)

recevra, pendant le congé, le salaire accumulé au compte en fidéicommiss.

La prise effective du congé selon les modalités prévues ci-dessus est déterminée par entente entre les parties.

Il est entendu que l'ensemble des dispositions prévues au régime de congé à traitement différé en vigueur à l'Ordre fait partie intégrante du présent contrat, dispositions dont la personne salariée, par sa signature ci-dessous, confirme sa connaissance et son acceptation.

EN FOI DE QUOI, LA PERSONNE SALARIÉE ET L'ORDRE ONT SIGNÉ À MONTRÉAL LE \_\_\_\_ JOUR DU MOIS DE \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
La personne salariée

\_\_\_\_\_  
L'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec

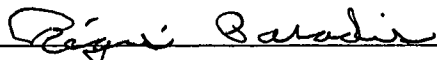
Pièce jointe : Politique du régime de congé à traitement différé

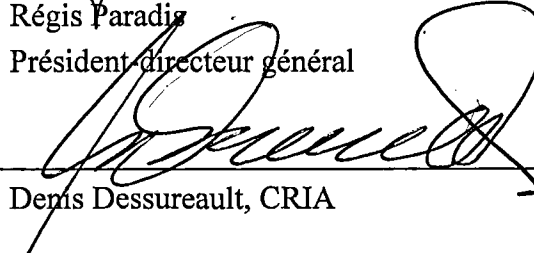
**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1  
STATIONNEMENT ET CARTE MENSUELLE DE TRANSPORT EN COMMUN**

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006,


- l'employeur défraie 50 % du coût de stationnement pour les salariés qui utilisent leur automobile pour se rendre au travail, jusqu'à concurrence de 56 \$ par mois, excluant les taxes.
- l'employeur défraie 2/3 du coût de la carte mensuelle pour les salariés qui utilisent le transport en commun de la région métropolitaine.
- l'employeur défraie 100% du coût de la carte mensuelle pour les salariés qui utilisent le transport en commun sur l'île de Montréal.

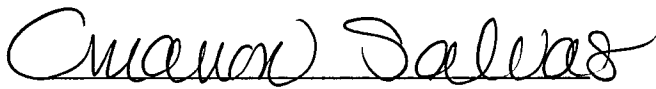
L'ORDRE DES INFIRMIÈRES ET  
INFIRMIERS AUXILIAIRES DU QUÉBEC

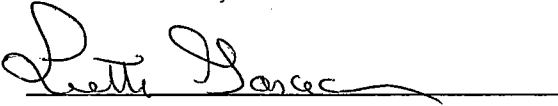
  
Régis Paradis  
Président-directeur général

  
Denis Dessureault, CRIA

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 2122 (FTQ)

  
Josée Bissonnette, présidente

  
Manon Salvas, secrétaire

  
Liette Garceau, conseillère syndicale  
SCFP