

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-1830

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-5229

<b>EMPLOYEUR</b>  INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC 945, AVENUE WOLFE QUÉBEC QC G1V 5B3  Secteur d'activité : Para-public (autres)		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4671 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2023-11-27	Nombre de salariés visés : 27	Date début : 2023-12-18
Date dépôt : 2023-12-13		Date d'expiration : 2026-03-31

Remarque :

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2023-12-21  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

264

112913

**Institut national  
de santé publique**

**Québec** 

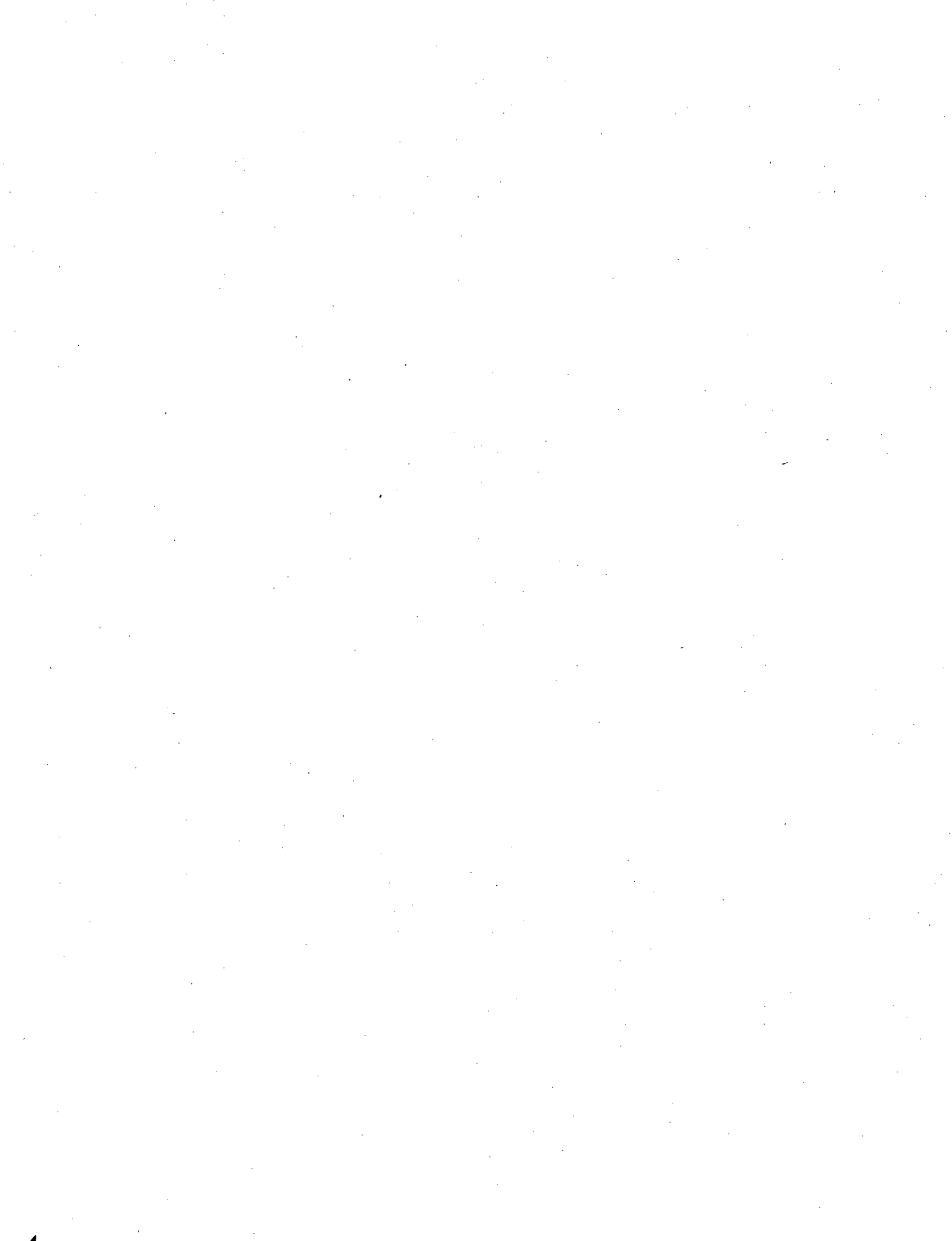
**CONVENTION COLLECTIVE**  
**intervenue entre**

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

**et**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)**  
**Section locale 4671**

**2020-2026**



## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>PARTIE I</b>	<b>ARTICLES</b>	<b>Page</b>
1	Définition des termes	I.1.1
2	Objet	I.2.1
3	Dispositions générales	I.3.1
4	Droits de la direction	I.4.1
5	Accréditation et champ d'application	I.5.1
6	Régime syndical	I.6.1
7	Retenues syndicales	I.7.1
8	Tableaux d'affichage	I.8.1
9	Liberté d'action syndicale	I.9.1
10	Procédure de règlement de griefs	I.10.1
11	Arbitrage	I.11.1
12	Ancienneté	I.12.1
13	Mutations volontaires	I.13.1
14	Procédure de mise à pied	I.14.1
15	Sécurité d'emploi	I.15.1
16	Frais de déménagement	I.16.1
17	Années d'expérience antérieure	I.17.1
18	Heures et semaine de travail	I.18.1
19	Temps supplémentaire	I.19.1
20	Congés fériés payés	I.20.1
21	Congé annuel et congés sans solde	I.21.1
22	Droits parentaux	I.22.1

23	Avantages sociaux et congés	I.23.1
24	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire	I.24.1
25	Régime de retraite	I.25.1
26	Uniformes	I.26.1
27	Repas, vestiaire et salle d'habillage	I.27.1
28	Paiement de salaires	I.28.1
29	Privilèges acquis	I.29.1
30	Contrat d'entreprise	I.30.1
31	Dispositions relatives à la rémunération	I.31.1
32	Primes	I.32.1
33	Comité local de relations de travail	I.33.1
34	Récupération scolaire et congé sans solde pour études	I.34.1
35	Assurance-responsabilité	I.35.1
36	Allocations de déplacement	I.36.1
37	Développement des ressources humaines	I.37.1
38	Perte ou destruction de biens personnels	I.38.1
39	Santé et sécurité	I.39.1
40	Régime de congé à traitement différé	I.40.1
41	Changements technologiques	I.41.1
42	Ordre professionnel	I.42.1
43	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université	I.43.1
44	Durée et rétroactivité	I.44.1

## **PARTIE II ANNEXES**

A	Titres d'emploi	II.A.1
B	Horaire compressé	II.B.1
C	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens	II.D.1
D	Reconnaissance de scolarité additionnelle	II.E.1
E	Programme d'aide aux employés	II.F.1

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

No 1	Relative aux projets de réorganisation	III.1.1
No 2	Relative aux demandes de reclassification	III.2.1
No 3	Relative à la conversion des heures en poste	III.3.1
No 4	Relative aux responsabilités familiales	III.4.1
No 5	Relative à la nomenclature des titres d'emploi	III.5.1
No 6	Relative à l'aménagement du temps de travail	III.6.1
No 7	Relative à la contribution au régime d'assurance collective du groupe 6000	III.7.1
No 8	Relative à la personne retraitée réembauchée	III.8.1
No 9	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail études avec étalement du salaire	III.9.1
No 10	Relative aux banques de libérations lors d'une fusion des accréditations syndicales	III.10.1

## **PARTIE IV            LETTRE D'INTENTION**

No 1	Relative à la reconnaissance des acquis pour les personnes salariées de l'unité d'accréditation	IV.1.2
No 2	Relative à la durée des postes sous-octroi	IV.1.3
No 3	Relative à la création d'un comité conjoint d'évaluation des emplois	IV.1.4



**PARTIE I**  
**ARTICLES**

---



## ARTICLE 1

### DÉFINITION DES TERMES

---

#### 1.01 1. La personne salariée

« La personne salariée » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également « l'agente ou l'agent syndical libéré » prévu à l'article 9 de la présente convention.

#### 2. La personne salariée à temps complet

« La personne salariée à temps complet » désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

#### 3. La personne salariée à temps partiel

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

#### 4. Poste

Le mot « poste » désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective et touchant des titres d'emploi à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées. Le service s'entend au sens du budget de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

#### 5. Promotion

« Promotion » désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

#### 6. Transfert

« Transfert » désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

#### 7. Rétrogradation

« Rétrogradation » désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

## **8. Période comptable**

L'année financière de l'INSPQ est divisée en treize (13) périodes. À l'exception de la première et de la dernière, ces périodes sont de vingt-huit (28) jours. La première période comptable d'une année financière débute le 1<sup>er</sup> avril et la dernière se termine le 31 mars.

## **9. Personne conjointe**

On entend par personnes conjointes, les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui sont unies civilement et cohabitent;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

## **10. Enfant à charge**

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

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

## **11. Organisme**

Un organisme s'entend de tout employeur compris dans le secteur de la santé et des services sociaux, tel que défini à l'article 15.22.

## **12. INSPQ**

Institut national de santé publique du Québec.

### **13. Poste sous octroi**

Les mots « poste sous octroi » désignent un poste créé pour une durée déterminée, couvert par l'accréditation, et dont la rémunération provient du budget relatif aux projets spéciaux incluant les frais généraux qui en découlent.

Plus particulièrement, les articles 14.01 à 14.17A) inclusivement et les articles 15 et 16 de la convention collective ne s'appliquent pas aux postes sous octroi.

### **14. Description de tâches**

La description de tâches identifie pour la personne salariée, les tâches et responsabilités principales. Elle énumère, de façon non-limitative et en conformité avec la nomenclature des titres d'emploi, les activités et responsabilités de la personne salariée de même que les qualifications requises.

Dans le cadre de son Programme d'appréciation du rendement individuel, la personne salariée peut demander à son gestionnaire de procéder à la révision de sa description de tâches. Une copie de la description de tâches, lorsque révisée, est déposée au dossier de l'employé.

### **15. Télétravailleur ou télétravailleuse**

Personne salariée qui effectue du télétravail.

### **16. Télétravail**

Le télétravail est un régime de travail souple défini par la directive de l'employeur dans le cadre duquel la personne salariée a l'autorisation d'effectuer ses tâches ailleurs que dans les locaux de l'Institut.

Les conditions d'emplois et les dispositions pertinentes de la convention collective s'appliquent à la personne salariée en télétravail.

### **17. Port d'attache**

Le lieu de travail de la personne salariée tel que désigné par l'employeur, notamment pour la détermination des frais de déplacement et/ou des autres conditions prévues à la convention collective.

## **1.02 Période de probation**

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de quatre-vingt-dix (90) jours pour les titres d'emploi de coordonnateurs et d'assistants-chefs, de soixante (60) jours de travail pour les techniciennes ou techniciens diplômés (couverts par l'annexe C) et de quarante (40) jours de travail pour les autres titres d'emploi.

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 droit à la procédure de grief qu'une fois sa période de probation complétée.

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

La personne salariée qui bénéficie à l'embauche d'une période d'accueil, et d'orientation voit cette période d'orientation et de formation exclue de sa période de probation pour un maximum de trois (3) semaines.

## **1.03 Poste temporairement dépourvu de titulaire**

1. L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de titulaire ainsi que les postes sous octroi temporairement dépourvus de titulaire en tenant compte des besoins du service.

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

2. Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
  - congés annuels (vacances);
  - congés fériés;
  - congés parentaux;

- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- congés pour études avec ou sans solde;
- période d'affichage prévue à l'article 13 (Mutations volontaires) et aux articles correspondants des annexes;
- congés sociaux;
- congés sans solde;
- période durant laquelle l'INSPQ attend la personne salariée du Service national de main-d'œuvre (SNMO);
- congés mobiles;
- congés 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 selon les termes de l'article 13 (Mutations volontaires) et des articles correspondants des annexes;
- congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et du temps supplémentaire.

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

4. Avant d'utiliser les dispositions prévues au paragraphe 1.08, l'employeur applique la procédure suivante :

Dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence de la ou du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à une personne salariée à temps complet, détentrice de poste, pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire. Il est entendu qu'une assignation temporaire accordée en vertu du présent alinéa ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

**1.04** Aux fins du présent article, un remplacement signifie : combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, rencontrer les surcroûts de travail, exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue entre les parties. Dans ce cas, l'employeur procède à l'affectation du personnel de la façon suivante :

1. Les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;
2. Les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

Les parties peuvent s'entendre pour prolonger la durée des travaux à durée limitée, mentionnée au premier paragraphe.

### **1.05 Équipe de remplacement**

- a) L'équipe de remplacement comprend les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.
- b) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied, en respectant les règles prévues à l'article 18 (Heures et semaine de travail) et elles doivent se présenter au travail.
- c) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.
- d) Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.
- e) Les personnes salariées à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi qui sont inscrites à l'équipe de remplacement peuvent s'inscrire à la liste de rappel pour une disponibilité additionnelle.
- f) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.
- g) En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter une assignation à plus de 50 km du service dans lequel elle œuvrait avant sa mise à pied. Si elle accepte de le faire, les modalités de cette assignation font l'objet d'une entente.

### **1.06 Liste de rappel**

La liste de rappel comprend :

- a) les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité;

b) les autres personnes salariées qui sont :

- i) les personnes salariées embauchées pour effectuer du remplacement;
- ii) les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas elles conservent leur ancienneté. Cependant, ces personnes salariées ne peuvent se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (Article 13) avant l'écoulement d'une période de six (6) mois depuis leur inscription sur la liste de rappel. Malgré ce qui précède, la candidature de telles personnes salariées à un poste est considérée lorsque, à la suite de l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune candidate ou aucun candidat ne satisfait aux exigences normales de la tâche;
- iii) les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.

**1.07** La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité par écrit.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel de plus d'un organisme ou de plus d'une unité de négociation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité exprimée lorsqu'elle démontre, à la demande de l'employeur, qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité de négociation ou un autre organisme incompatible avec sa disponibilité.

**1.08** Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

- a) la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;
- b) les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- c) lorsque la durée de l'assignation est de quatorze (14) jours ou moins, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir par ordre d'ancienneté cette assignation dans son service, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche;

si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service;

si, à la suite de l'application des sous-alinéas précédents, l'assignation n'a pu être entièrement comblée, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne

salariée de la liste de rappel selon les modalités prévues à l'alinéa b) du présent paragraphe;

- d) lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de quatorze (14) jours ou est indéterminée, l'assignation est accordée conformément à l'alinéa b) du présent paragraphe. Toutefois, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste;
- e) le délai de quatorze (14) jours prévu aux alinéas c) et d) du présent paragraphe peut être modifié par entente entre les parties;
- f) lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours;

lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel est déjà assignée dans son service pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement dans son service s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours;

- g) pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période normale, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. Les modalités de ces assignations font l'objet d'une entente entre les parties;
- h) le rappel se fait par téléphone ou messenger interne, et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;
- i) si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite;
- j) les parties peuvent convenir, par entente entre les parties, des modalités d'octroi des assignations additionnelles pour les personnes salariées qui ont complété cinq (5) jours de travail ou qui sont requises de travailler cinq (5) jours dans une même semaine;
- k) une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée. Dans ce cas, elle est inscrite sur la liste de rappel ou, s'il y a lieu, reprend son poste.

Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation s'il survient d'autres modifications;

- l) lorsqu'un remplacement de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter du jour suivant la journée où débute le remplacement;
- m) les parties peuvent convenir, par entente entre les parties, pour les personnes salariées de la liste de rappel, de modalités différentes de celles prévues au paragraphe 18.13.
- n) tant qu'une personne salariée n'a pas débuté une assignation, elle est réputée disponible pour toute assignation plus avantageuse.

Là où le volume de remplacement le justifie, l'employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante.

**1.09** Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.03, des particularités suivantes :

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

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

De plus, dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.

**1.10** Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens de l'article 19 (Temps supplémentaire).

**1.11** La personne salariée de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement.

Cependant, la personne salariée qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.04, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines.

- 1.12** Les parties conviennent que les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel, tel que défini aux paragraphes 1.01-2 et 1.01-3, et ne peuvent être considérées comme personnes salariées occasionnelles ou temporaires.
- 1.13** Les parties conviennent que les personnes salariées de la liste de rappel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet.
- 1.14** Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son assignation.

Dans le cas où le programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation.

Pour la durée de la convention collective, l'employeur n'est pas tenu d'orienter, en vertu des dispositions du présent paragraphe, plus de trois (3) fois les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'orientation reçue à l'embauche est exclue dans ce nombre.

Il est entendu que les périodes d'orientation sont rémunérées.

#### **1.15 Renouvellement d'un poste sous octroi**

Pour les postes sous octroi, l'employeur donne un avis écrit, tenant lieu de préavis légal, au syndicat et à la personne salariée visée du renouvellement ou non de son poste sous octroi comme suit :

- quatre (4) semaines si elle a entre un (1) an et moins de cinq (5) ans de service continu;
- huit (8) semaines si elle a entre cinq (5) ans et moins de dix (10) ans de service continu;
- douze (12) semaines si elle a dix (10) ans et plus de service continu.

En cas de défaut d'avis ou d'un avis d'une durée insuffisante, le poste sous octroi ne peut en aucun cas être renouvelé automatiquement; en pareil cas, la durée du poste sous octroi est prolongée pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis susmentionné.

Dans l'affirmative, le poste sous octroi est renouvelé, sans affichage, pour une durée déterminée par l'employeur. Dans le cas où le poste sous octroi n'est pas renouvelé, l'article 14.17 B) s'applique.

### **1.16 Allocation d'achèvement des contrats de postes sous octroi**

La personne salariée détenant un poste sous octroi et qui, après avoir reçu un préavis de mise à pied en vertu de l'article 14 de la convention collective, demeure à l'emploi de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) jusqu'à la date effective de mise à pied, reçoit l'allocation suivante :

- une (1) semaine de son salaire de base si la personne a moins de cinq (5) ans de service continu;  
  
la personne salariée doit avoir complété sa période de probation pour avoir droit à l'allocation d'achèvement d'une (1) semaine;
- deux (2) semaines de son salaire de base si elle a entre cinq (5) ans et moins de dix (10) ans de service continu;
- trois (3) semaines de son salaire de base si elle a dix (10) ans et plus de service continu.

L'allocation est versée à compter de la date effective de la mise à pied, selon les modalités du système de paie. Le versement de l'allocation cesse lorsque la personne obtient un poste à l'INSPQ durant la période de versement. Dans tous les cas, il ne peut pas y avoir une double rémunération.

## **ARTICLE 2**

### **OBJET**

---

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autres la sécurité et le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariée.



## ARTICLE 3

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

**3.01** L'employeur et le syndicat traitent les personnes salariées avec justice et dignité et les encouragent à fournir le travail demandé.

**3.02** L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la civilité, la santé et le bien-être psychologique des personnes salariées.

#### **3.03 Accès à l'égalité**

Lorsqu'un programme d'accès à l'égalité est implanté, celui-ci doit tenir compte des recommandations du rapport du comité paritaire FTQ de février 1992.

#### **3.04 Discrimination**

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

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

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

#### **3.05 Harcèlement psychologique**

A) L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

B) On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant, soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont

hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

- C) ne seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- D) L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

- E) Si l'arbitre de griefs juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au paragraphe 31.04, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;
- 2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

Les alinéas 2, 4 et 6 de l'alinéa E) ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque l'arbitre de griefs estime probable, en application du paragraphe 31.06, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des alinéas 2, 4 et 6.

Toute modification à l'un des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) entraîne la même modification à la présente convention collective.

L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

### **3.06 Violence**

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

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

### **3.07 Civilité**

Dans le but de favoriser des communications empreintes de respect, l'employeur, la personne salariée et le syndicat se comportent correctement dans le cadre professionnel. Il est de la responsabilité de l'employeur, du syndicat et de la personne salariée de s'engager à promouvoir et à maintenir un climat de civilité aussi bien en présentiel qu'en virtuel.

## **ARTICLE 4**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

---

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.



## ARTICLE 5

### ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

---

- 5.01** L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions législatives pertinentes s'appliquent, et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.
- 5.04** Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.
- 5.05** L'employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'une personne salariée, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (douze (12) mois). La période d'un (1) an précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours.

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

#### **5.06 Dossier de la personne salariée**

Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier à son port d'attache, et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également, sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu d'un des régimes suivants : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), Régime de rentes du Québec (RRQ), Régime



de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), Emploi et Développement social Canada (EDSC), Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ou Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Ce dossier comprend :

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- les rapports du bureau de santé à la personne responsable du personnel concernant son état de santé;
- la copie des rapports d'accident du travail;
- les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 5.13.
- La description de tâches initiales;
- Le formulaire de télétravail lorsque disponible

Le syndicat doit être avisé sur demande du port d'attache de la personne salariée.

### **5.07 Aveu**

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

1. d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant dûment autorisé du syndicat;
2. d'un aveu signé en l'absence d'une représentante ou d'un représentant dûment autorisé du syndicat, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

### **5.08 Suspensions**

## **A- Suspension de plus de deux (2) jours**

Dans les cas de suspension de plus de deux (2) jours, la procédure doit être la suivante :

1. La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre modalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir à la personne salariée, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué la suspension.

Copie dudit avis est envoyée au syndicat par l'employeur, dans le même délai, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'employeur transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus de la personne salariée.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10 et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel, en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

## **B- Suspension de deux (2) jours et moins**

Dans les cas de suspension de deux (2) jours et moins, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. La personne salariée conserve son droit de recours.

L'employeur avise par écrit le syndicat de toute suspension dans un délai de quatre(4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

## 5.09 Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de mœurs, la procédure à suivre est la suivante :

1. Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire. S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir par écrit à la personne salariée, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué le congédiement.

Copie dudit avis est également envoyée par l'employeur au syndicat. Si la personne salariée mentionne expressément à l'employeur qu'elle ne désire pas que les motifs de l'avis soient transmis au syndicat, l'employeur communique au syndicat la décision et sa date effective sans faire mention des éléments au soutien de celle-ci. L'Employeur informe alors le syndicat de prendre contact avec la personne salariée afin d'obtenir plus d'informations

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de règlements de griefs prévue à l'article 10, et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel, en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de mœurs, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.

Cependant, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé à la personne salariée à sa dernière adresse connue et au syndicat.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire si la personne salariée concernée le permet.

La personne salariée ou le syndicat comme tel, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, peut en appeler de la décision de l'employeur en recourant aux procédures de grief et d'arbitrage prévues par la convention collective.

Si la personne salariée permet à l'employeur que les motifs qui ont provoqué son congédiement soient indiqués au syndicat, seuls ces motifs peuvent lui être opposés en arbitrage.

### **Congédiement porté à l'arbitrage**

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les quinze (15) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, la personne salariée commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail à partir de la seizième (16<sup>e</sup>) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

- 5.10** La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident. L'employeur transmet au syndicat une copie de ces avis dans le même délai.

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

- 5.11** L'employeur transmet au syndicat copie des directives concernant les conditions de travail émanant de la Direction générale ou de la Direction du personnel et adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

Dans les trois (3) jours d'une demande à cet effet, l'employeur transmet au syndicat copie des autres directives concernant les conditions de travail adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

- 5.12** La personne salariée convoquée à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief, peut exiger d'être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant syndical.

### **5.13 Mesures administratives**

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par

mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

#### **5.14 Agente ou agent de sécurité**

L'agente ou l'agent de sécurité ne doit pas donner de directives d'ordre professionnel aux personnes salariées des autres titres d'emploi visées par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail.

- 5.15** Les employées et employés exclus de l'unité de négociation ainsi que les stagiaires ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied ou d'entraîner une diminution d'heures de travail à l'assignation prévue pour les personnes salariées de l'unité de négociation. 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 6**

### **RÉGIME SYNDICAL**

---

- 6.01** Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et toutes celles qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02** Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.



## ARTICLE 7

### RETENUES SYNDICALES

---

**7.01** L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, à la trésorière ou au trésorier du syndicat.

En même temps que chaque remise, si le système en place le permet, l'employeur complète et fournit, par transmission électronique, une liste détaillée comportant les informations suivantes :

- le nom de la personne salariée;
- le numéro d'employé;
- l'adresse et le numéro de téléphone;
- le titre d'emploi principal;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le service;
- le quart de travail;
- le salaire;
- le salaire versé au cours de la période;
- le montant de la cotisation syndicale retenu;
- l'indication des absences temporaires pour toute la période comptable et la codification du motif;
- la date d'embauche de la personne salariée nouvellement embauchée au cours de la période;
- la date de départ de la personne salariée ayant quitté au cours de la période;
- pour la personne salariée à temps partiel :
  - le nombre d'heures travaillées à l'exclusion des heures supplémentaires;
  - le nombre de jours de congés annuels pris;
  - l'ancienneté accumulée;
  - le total des salaires réguliers;
  - le total des prestations d'assurance salaire;
  - le total de la rémunération versée.

Sur demande écrite du syndicat, l'employeur fournit le type d'absence temporaire de la personne salariée

Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

**7.02** L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations prévues au paragraphe précédent.

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

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

**7.04** L'employeur informe aussitôt que possible le syndicat de l'embauchage de toute nouvelle personne salariée.

De plus, l'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauchage, leur adresse et code postal, leur numéro de téléphone, service, titre d'emploi, quart de travail, salaire, statut (temps complet, temps partiel). La liste comprend également le numéro d'employé des personnes salariées lorsqu'il est possible pour l'employeur de le fournir sans devoir modifier sa programmation informatique.

L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste indiquant le nom et le service des personnes salariées ayant quitté et la date des départs.

**7.05** L'employeur peut transmettre au syndicat toute information sur support informatique.

**7.06** Conformément à la « Politique relative à la sécurité et à la protection des données et des renseignements confidentiels des actifs informationnels et de télécommunication », le courrier électronique peut être utilisé pour les communications entre les représentants de l'employeur et les représentants syndicaux et entre les représentants officiellement désignés par le syndicat entre eux dans la mesure où ces communications s'inscrivent dans le respect des valeurs et des règles énoncées dans la présente politique. Il est exclu pour les fins de communication entre les membres d'un syndicat et ses représentants de même que pour tout échange dont le contenu implicite ou explicite risque de causer un préjudice à l'employeur ou au syndicat ou nuire au climat de travail.

## ARTICLE 8

### TABLEAUX D’AFFICHAGE

---

**8.01** L’employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante ou au représentant du syndicat.

**8.02** Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

**8.03** L’emplacement et le nombre de tableaux font l’objet d’une entente entre les parties dans les cinquante (50) jours de la date d’entrée en vigueur de la convention collective.



## ARTICLE 9

### LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

---

**9.01** Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les noms de ses officiers, de ses délégués ou de ses déléguées, de ses représentantes ou de ses représentants et des membres du comité de griefs. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

**9.02** A) Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales et aux fins des activités syndicales internes.

Le nombre total maximum des journées payées par l'INSPQ en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des personnes salariées au service de l'employeur visé par l'accréditation est fixé comme suit :

- de 1 à 100 personnes salariées : 40 jours par année;
- de 101 à 200 personnes salariées : 60 jours par année;
- de 201 à 350 personnes salariées : 80 jours par année;
- 351 personnes salariées et plus : 100 jours par année.

Le nombre de personnes salariées visées par l'accréditation, la première journée ouvrable suivant le jour de l'An de chaque année, est celui qui doit être considéré aux fins du calcul des journées d'absence.

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 9.02 b), 9.05, 9.11, 9.12 et 9.13.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances ainsi qu'aux autres activités syndicales et aux fins des activités syndicales internes. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

B) La présidente ou le président, les six (6) vice-présidentes ou les vice-présidents et la ou le secrétaire exécutif du bureau du Conseil provincial des affaires sociales (SCFP) peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour un maximum de dix-huit (18) jours par année chacun, pour assister aux réunions dudit conseil provincial.

Le nombre de jours de libération par année, octroyé en vertu de l'alinéa précédent, ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut.

### **9.03 A) Libérations syndicales internes**

Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 9.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

### **B) Libérations syndicales externes**

Pour bénéficier d'une libération syndicale externe mentionnée au paragraphe 9.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande. Une réponse sera donnée dans les cinq (5) jours précédant l'événement.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de trente (30) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de trente (30) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

**9.04** Sujet à la limitation du paragraphe 9.02, pour les demandes de libérations syndicales internes prévues au paragraphe 9.03 a), il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même service et d'un même site peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 9.02 de la convention collective.

Cependant, dans le cas de poste où il n'y a qu'une personne, les parties s'entendent sur la formule en tenant compte des besoins essentiels du service au moment de la libération.

**9.05** Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé de représentantes ou de représentants désignés par le gouvernement et/ou l'employeur, d'une part, et de représentantes ou de représentants désignés par le syndicat, d'autre part, ou la personne salariée qui est appelée par le comité à y participer, a le droit de s'absenter sans perte de

salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

Les horaires de travail de cette personne salariée ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

#### **9.06 Congé sans solde pour fonction syndicale**

Toute personne salariée, appelée par le syndicat ou la centrale avec laquelle son syndicat est affilié à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum), conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits à la date de son départ, mais elle ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'employeur aucun salaire et bénéfice.

Le syndicat doit demander par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails que celui-ci juge utiles.

La personne salariée exerçant une fonction syndicale pourra bénéficier de l'assurance collective alors en vigueur, si la personne salariée paie d'avance en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et que les clauses du contrat d'assurance le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 24.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

- 9.07** S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.
- 9.08** Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper cette fonction.
- 9.09** La personne salariée qui désire reprendre son emploi, et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.07 et 9.08, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins vingt (20) jours.
- 9.10** À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14 de la présente convention.

- 9.11 A) Après demande à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable, la représentante ou le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'INSPQ, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

S'il existe une agente ou un agent syndical libéré suivant le paragraphe 9.11-C, cette rencontre doit avoir lieu durant les heures où elle ou il est libéré, sauf pour des raisons valables.

- B) Les représentantes ou les représentants intérieurs du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'INSPQ sur rendez-vous. Elles ou ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées à l'INSPQ dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent au local prévu au paragraphe 9.14 et après demande à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentantes ou les représentants intérieurs du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire. Cependant, lorsqu'une ou des personnes salariées sont libérées en vertu du paragraphe 9.11-C, toutes ces rencontres doivent se faire pendant les heures où cette agente ou cet agent est libéré, sauf pour des raisons valables.
- C) Pour l'application de la présente convention, l'employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des personnes salariées désignées par le syndicat et faisant partie de l'unité de négociation.

La proportion des jours de libération est la suivante :

1. De 50 à 99 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation : une demi-journée (1/2) par semaine;
  2. De 100 à 299 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation : un (1) jour par semaine;
  3. De 300 à 749 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation : deux (2) jours par semaine;
  4. 750 personnes salariées et plus visées par le certificat d'accréditation : trois (3) jours par semaine.
- D) Si l'agente ou l'agent syndical libéré désire rencontrer une personne salariée à l'INSPQ, durant les heures de travail, elle ou il peut le faire après demande, dans chaque cas, à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable, et cette rencontre doit avoir lieu dans le local mis à la disposition du syndicat par l'employeur.

E) Les représentantes ou les représentants extérieurs du syndicat peuvent rencontrer la personne responsable du personnel ou sa représentante ou son représentant sur rendez-vous.

**9.12** À l'occasion d'un arbitrage à l'INSPQ, une ou un (1) membre du comité de griefs, la personne intéressée et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées de l'INSPQ ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'INSPQ, les personnes salariées peuvent s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.

**9.13** Deux (2) personnes salariées membres du syndicat sont autorisées à assister sans perte de salaire à toute séance de négociation de convention collective. Cependant, ces dernières, après entente entre les parties, peuvent s'adjoindre temporairement une ou des personnes salariées représentant un service ou un titre d'emploi.

**9.14** L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat ou l'agent ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clé.

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

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



## ARTICLE 10

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

---

**10.01** Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme « grief » comprend également toute mécontentement concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

Dans le cas de grief dont une personne salariée, groupe de personnes salariées ou le syndicat désire discuter avec la direction, la procédure suivante s'applique :

**10.02** La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'une représentante ou d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes :

1. années d'expérience antérieure;
2. salaires et titres d'emploi;
3. quantum de la prestation d'assurance salaire;
4. primes et suppléments.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

**10.03** 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 au grief.

**10.04** Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours, de quatre-vingt-dix (90) jours et de six (6) mois, prévus aux paragraphes précédents, sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les prolonger.

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

- 10.06** Le dépôt du grief, selon le paragraphe 10.02, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.
- 10.07** Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite. Le syndicat peut également déposer un grief au nom de la personne salariée à moins d'objection de la part de cette dernière.
- 10.08** La personne salariée qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

## ARTICLE 11

### ARBITRAGE

---

**11.01** Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Dans ce dernier cas, elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire.

À défaut, par le syndicat, de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la personne salariée et le syndicat.

En tout temps, la procédure de médiation prévue au paragraphe 11.25 peut être utilisée.

#### Procédure régulière

**11.02** Les parties procèdent devant une ou un arbitre; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

**11.03** Dans le cas d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'une ou l'autre des parties désigne son assesseure ou son assesseur et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'assesseure ou de l'assesseur communique alors à son tour le nom de son assesseure ou son assesseur. Les deux (2) assesseures ou assesseurs s'entendent sur le choix de l'arbitre.

**11.04** À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, avec ou sans assesseure ou assesseur, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

**11.05** A) Les assesseures ou les assesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

B) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête et d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.

C) L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, sans raison jugée valable par l'arbitre.

D) L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition. Sur accord des parties, ce délai peut être prolongé.

**11.06** L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'une des assesseuses ou de l'un des assesseurs, si celle-ci ou celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'elle ou qu'il n'a pas donné de raison jugée satisfaisante par l'arbitre.

**11.07** L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail.

**11.08** Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, elle ou il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

**11.09** Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à une ou un arbitre, l'arbitre peut :

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

**11.10** Dans tous les cas de grief portant sur une mesure administrative prévue au paragraphe 5.13, l'arbitre peut :

- a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure administrative.

**11.11** Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

**11.12** En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

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

- 11.14** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 11.15** Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la personne intéressée peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.
- 11.16** Dans le cas d'un grief portant sur les critères d'obtention d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

### **Procédure sommaire**

- 11.17** Les règles prévues aux paragraphes 11.01 à 11.16 s'appliquent à la procédure sommaire, sauf en ce qu'elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent.
- 11.18** L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.
- Dans le cas de plainte de fardeau de tâches, si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de le nommer d'office à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.
- 11.19** L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audition.
- 11.20** L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse en disposer sur-le-champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.
- 11.21** La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne fait pas jurisprudence. Sa décision lie les parties.
- 11.22** L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

**11.23** Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier s'il y a surcharge de travail.

L'arbitre a juridiction pour ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur.

À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour de la décision dans le but de déterminer si les moyens utilisés par l'employeur ont éliminé la surcharge de travail. Si les moyens utilisés par l'employeur n'ont pas éliminé cette surcharge, l'arbitre décrète les moyens à prendre.

**11.24** Lorsque le syndicat conteste la création d'un poste fusionné, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, qui doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

### **Procédure de médiation**

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

- les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur ou d'une médiatrice. A défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique;
- les parties peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation;
- si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage;

Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

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

### **Conférence préparatoire**

**11.26** Lorsqu'un grief porte sur une mesure affectant le lien d'emploi de façon définitive, une suspension de cinq (5) jours ou plus ou un grief de harcèlement psychologique ou de discrimination, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone, à laquelle participe l'arbitre, quarante-cinq (45) jours avant la date prévue pour l'audition ou dans un délai convenu par elles.

Lors de la conférence préparatoire, les éléments suivants sont présentés par les parties :

1. un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;
2. la liste des documents que les parties entendent déposer;
3. le nombre de témoins que les parties entendent faire témoigner;
4. la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;
5. la durée prévue de la preuve;
6. les admissions;
7. les objections préliminaires;
8. les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

Dans le cas où il s'avère nécessaire pour une partie d'apporter, au soutien de sa preuve, un changement à l'un des éléments ci-haut mentionnés, elle doit au préalable en informer l'arbitre et l'autre partie.

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

Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur ou son assesseuse.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 24.39 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre-médecin ou de l'arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 11.28, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

- 11.28** Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.
- 11.29** Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'un litige soumis à un tiers, autre qu'un grief, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.



## ARTICLE 12

### ANCIENNETÉ

---

**12.01** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

**12.02** L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.

**12.03** Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

**12.04** L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une (1) journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un (1) jour de congé annuel (vacances) pris et un (1) jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (treize (13) périodes par année).

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

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

**12.05** Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars).

**12.06** Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée entre le 1<sup>er</sup> avril et la date où la comparaison doit s'effectuer.

**12.07** Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel, le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel pris ainsi que l'ancienneté accumulée. Cette liste est établie par titre d'emploi et seul le titre d'emploi principal est retenu à cette fin.

Au besoin, l'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

**12.08** Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom;
- adresse et code postal;
- numéro de téléphone;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- statut (temps complet, temps partiel);
- ancienneté accumulée au 31 mars;
- ancienneté accumulée au cours de la dernière année;
- quart de travail;
- numéro d'employé si c'est possible au sens du paragraphe 7.04.

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat la nouvelle adresse, le code postal et le numéro de téléphone des personnes salariées susmentionnées qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

**12.09** Cette liste, amputée de l'adresse, du code postal, du numéro de téléphone, du numéro d'assurance sociale et du salaire, est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

**12.10** La personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;
2. mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;
3. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée), pendant vingt-quatre (24) mois;

4. absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
5. absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
6. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).

**12.11** La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

**12.12** La personne salariée conserve son ancienneté lors d'un prêt de service. L'ancienneté acquise pendant le prêt de service lui est reconnue à son retour dans l'établissement (INSPQ).

**12.13** La personne salariée conserve son ancienneté lors d'une absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) au trente-six (36<sup>e</sup>) mois de cette invalidité.

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

1. abandon volontaire de son emploi;
2. dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiantes ou les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa;
3. renvoi;
4. refus ou négligence de la personne salariée de la liste de rappel de faire connaître sa disponibilité, après avoir reçu un avis de trente (30) jours de son employeur à cet effet. L'avis est envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de la personne salariée et copie est transmise au syndicat;
5. mise à pied excédant douze (12) mois, à l'exception des personnes salariées visées au paragraphe 15.03;
6. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-six (36<sup>e</sup>) mois d'absence.

**12.15** La personne salariée perd son ancienneté, sans perdre son emploi, dans le cas suivant : absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

**12.16** Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et elle conserve son ancienneté.

**12.17** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention.

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

**12.18** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel accumulent de l'ancienneté conformément aux dispositions du présent article aux fins d'acquisition des droits en vertu de la présente convention collective.

## ARTICLE 13

### MUTATIONS VOLONTAIRES

---

**13.01** Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I) l'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé ainsi que tout poste sous octroi vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

Les parties peuvent, par entente, modifier ces délais.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention;
2. l'échelle de salaire;
3. le service;
4. la période d'affichage;
5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel et poste sous octroi);
6. dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;
7. dans les cas d'un poste sous octroi, la durée prévue du poste sous octroi.

Cet affichage contient également, à titre indicatif, toute autre information susceptible de renseigner les personnes salariées quant au lieu habituel de travail, à l'aire habituelle de travail ou au lieu d'affectation.

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, doit comporter un minimum de trois heures et demie (3,5 heures) par jour.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les personnes salariées de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel du service, en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du service et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer.

**13.02** Le poste vacant ou nouvellement créé ou le poste sous octroi vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions du paragraphe 1.03, pendant la période d'affichage.

**13.03** La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

Une personne salariée bénéficiant d'un des congés sans solde prévus à la convention collective peut poser sa candidature à un poste si elle peut entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination.

**13.04** Un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les modalités d'opération font l'objet d'une entente entre les parties.

**13.05** Le registre a pour but de permettre à une personne salariée qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

**13.06** Dès qu'une personne salariée présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

**13.07**

- a) Le poste ou le poste sous octroi doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation, d'une part, avec la nature des fonctions et, d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable la personne salariée de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.

- b) Tout poste supérieur (coordonnateur et assistant-chef) nouvellement créé ou vacant, est accordé et comblé par la personne salariée qui répond aux exigences normales du poste et ayant obtenu la meilleure note globale lors des évaluations.

Toutes les personnes salariées peuvent postuler sur un tel emploi, qu'elles travaillent ou non dans le service visé par l'affichage. Sur demande, le candidat peut demander copie des corrigés.

En cas d'égalité dans l'évaluation de deux (2) ou plusieurs personnes candidates satisfaisant le mieux aux exigences normales du poste, l'ancienneté constitue le critère déterminant. En cas de grief le fardeau appartient à l'Employeur.

- 13.08** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux personnes salariées qui se sont inscrites au registre des postes couverts par l'unité de négociation si un tel registre existe.

Dans les cas où il n'y a pas de registre de postes, l'employeur affiche toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage.

- 13.09** L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

- 13.10** La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.07 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours pour les titres d'emploi de coordonnateurs et d'assistants-chefs et de vingt (20) jours de travail pour les autres titres d'emploi. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée qui bénéficie lors de sa mutation d'une période d'accueil et d'orientation voit cette période d'orientation et de formation exclue de sa période de probation pour un maximum de trois semaines.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 13.11** Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

**13.12** La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.

**13.13** Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service reconnues à l'INSPQ.

**13.14** Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion.

Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

**13.15** Dans le cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

**13.16** Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 18.13 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

### **13.17 À l'extérieur de l'unité de négociation**

La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation devient régie par les règles de sa nouvelle accréditation dès l'entrée en fonction dans sa nouvelle assignation. Cependant, elle conserve un droit de retour dans son poste de l'unité de négociation pour une durée d'un (1) an.

La personne salariée qui obtient un poste permanent hors de l'unité de négociation devient régie par les règles de sa nouvelle accréditation dès l'entrée en fonction dans son nouveau poste. Cependant, elle conserve un droit de retour dans son poste de l'unité de négociation pour la durée de la période de probation.

En cas de retour de la personne salariée dans l'accréditation, elle continue d'accumuler son ancienneté et celle-ci est remplacée dans la même situation que celle qu'elle a quittée en

termes d'expérience et de conditions de travail. Si son poste a été aboli avant son retour, elle peut bénéficier des articles de supplantation et de sécurité d'emploi selon sa situation et les termes de la convention collective.

En tout temps, la personne salariée peut renoncer par écrit à son droit de retour en adressant un avis à cet effet à l'employeur et à son syndicat.

## ARTICLE 14

### PROCÉDURE DE MISE À PIED

---

#### I- MESURES SPÉCIALES

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

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

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

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

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

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

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

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est affectée. Si cette personne

salariée a choisi un poste dans un autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre-temps, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de rappel de son établissement.

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

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

- A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.
- B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou le quitter.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est mise à pied. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement, à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied. À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au Service national de main-d'œuvre (SNMO).

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

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

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

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

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

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

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

### **14.04 Fusion d'établissements**

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

- A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un service avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions prévues au paragraphe 14.05 s'appliquent.
- B) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'appliquent.
- C) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services ou la fusion de services, les dispositions prévues au paragraphe 14.07 s'appliquent.

#### **14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services**

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

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

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

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

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

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

#### **14.06 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services**

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

#### **14.07 Fusion de services**

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

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

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

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

**14.09** Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au Service national de main-d'œuvre (SNMO), au Comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

**14.10** Dans les cas prévus aux paragraphes 14.05 à 14.07, l'employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, l'avis prévu aux paragraphes 14.09 et 14.10 comprend le nom, l'adresse et le titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

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

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

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

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

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

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

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

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

La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

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

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

**14.15** Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'employeur affiche la liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours.

**14.16** À la fin de la période de préavis, à l'exception de celle visée par les dispositions du paragraphe 14.02, la personne salariée mise à pied doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

## **II- PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED**

### **14.17 A) Abolition d'un ou plusieurs postes**

Dans les cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette abolition. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de

convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.18 à 14.24 inclusivement s'applique.

Dans tous les cas, la personne salariée titulaire d'un poste ne peut supplanter une personne salariée titulaire d'un poste sous octroi.

#### **B) Abolition d'un ou plusieurs postes sous octroi**

Avant la date d'échéance prévue au poste sous octroi, l'employeur donne au syndicat et à la personne salariée titulaire d'un poste sous octroi, l'avis écrit prévu au paragraphe 1.15. De même, malgré la durée prévue d'un poste sous octroi, l'employeur peut réduire la durée prévue du poste sous octroi et l'abolir avant la date d'échéance prévue, si la source de financement ou les frais généraux sont réduits ou suspendus, et ce, en donnant au syndicat et à la personne salariée l'avis écrit prévu au paragraphe 1.15.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied dans le cas d'abolition d'un ou de plusieurs postes sous octroi prévue aux paragraphes 14.25 à 14.30 inclusivement s'applique. Si, à la suite de l'application de cette procédure, une personne salariée détenant un poste sous octroi est effectivement mise à pied, elle est inscrite sur la liste de rattachement de l'INSPQ prévue au paragraphe 1.06.

Dans tous les cas, la personne salariée titulaire d'un poste sous octroi ne peut supplanter une personne salariée titulaire d'un poste.

### **III- PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED DANS LE CAS D'ABOLITION D'UN OU DE PLUSIEURS POSTES NON VACANTS**

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

**1<sup>re</sup> étape :** Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée.

**2<sup>e</sup> étape :** Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre service, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

Nonobstant ce qui précède, pour les titres d'emploi des secteurs d'activités suivants :

- a) infirmière ou infirmier;
- b) technicienne ou technicien diplômé;

- c) personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- d) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- e) professionnelle ou professionnel.

La personne salariée peut supplanter, dans un autre service, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

**3<sup>e</sup> étape :** La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants :

- infirmière ou infirmier;
- technicienne ou technicien diplômé;
- personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrices ou éducateurs et techniciennes ou techniciens en rééducation institutionnelle);
- infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé;

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supprime une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une personne salariée à temps partiel titulaire d'un poste dont

le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) km de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

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

**14.19** Après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.18, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue au paragraphe 14.18 :

- une personne salariée à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet;

ou

- une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.18, si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.18. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

**14.19A** Malgré l'obligation de supplanter selon le statut, prévue au paragraphe 14.18, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.18, sauf quant à l'identité de statut.

**14.20** Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.18, une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

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

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

**14.22** Les supplancements occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

**14.23** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.11 à 13.15 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

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

Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'INSPQ prévue au paragraphe 1.06.

#### **IV- PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED DANS LE CAS D'ABOLITION D'UN OU DE PLUSIEURS POSTES SOUS OCTROI**

**14.25** Dans le cas de supplancement et/ou de mise à pied de la personne salariée sous octroi visée par l'abolition de son poste, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après :

**1<sup>re</sup> étape :** La personne salariée visée par l'abolition de son poste peut supplanter, à l'intérieur du même service, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut qui a le moins d'ancienneté.

**2<sup>e</sup> étape :** Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre service, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

Nonobstant ce qui précède, pour les titres d'emploi des secteurs d'activités suivants :

- a) infirmière ou infirmier;
- b) technicienne ou technicien diplômé;
- c) personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- d) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- e) professionnelle ou professionnel;

la personne salariée peut supplanter, dans un autre service, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

**3<sup>e</sup> étape :** La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé peut supplanter, dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants :

- infirmière ou infirmier;
- technicienne ou technicien diplômé;
- personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrices ou éducateurs et techniciennes ou techniciens en rééducation institutionnelle);
- infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé.

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

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

**14.26** Après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.25, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue au paragraphe 14.25 :

- une personne salariée à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet;

ou

- une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.25, si elle n'a pas pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.25. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

**14.26A** Malgré l'obligation de supplanter selon le statut prévue au paragraphe 14.25, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.25, sauf quant à l'identité de statut.

**14.27** Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.25, une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elle ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

**14.28** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.25, 14.26 et 14.27 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours juridiques pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

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

**14.30** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.11 à 13.15 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

## ARTICLE 15

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

La personne salariée visée aux paragraphes 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement, bénéficie des dispositions prévues au présent article.

#### 15.01 Équipe de remplacement

- A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui a subi une mise à pied suite à l'application des dispositions de l'article 14 est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée. Lorsqu'elle est inscrite à l'horaire de travail, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03.
- B) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont inscrites à l'horaire de travail conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied et elles doivent se présenter au travail.
- C) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.
- D) Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.
- E) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.
- F) Durant les douze (12) premiers mois qui suivent la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'employeur au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, mais sans excéder soixante-dix (70) kilomètres, de son port d'attache ou de son domicile.

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

Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

1. il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 27 (Allocations de déplacement);

2. il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;
3. il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;
4. la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au présent paragraphe;
5. le remplacement à l'extérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

**15.02** La personne salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service national de main-d'œuvre (SNMO) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cette personne salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

Durant sa période d'attente, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie ni de jours de vacances ou de jours fériés.

De plus, cette personne salariée ne reçoit aucune indemnité pendant sa période d'attente et elle n'a aucun droit à la prime de remplacement, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

La personne salariée visée par le premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement.

**15.03** La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SNMO et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'a pas été remplacée dans un autre emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux, suivant les procédures prévues au présent article.

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

1. Le remplacement dans le secteur de la santé et des services sociaux;
2. Une indemnité de mise à pied;
3. La continuité des avantages suivants :

- a) le régime uniforme d'assurance vie;
- b) le régime de base d'assurance maladie;
- c) le régime d'assurance salaire;
- d) le régime de retraite;
- e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;
- f) le régime de vacances;
- g) le transfert de sa banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- h) les droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied.

La personne salariée à temps partiel reçoit, durant la période où elle n'a pas été remplacée, une indemnité de mise à pied équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures régulières du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

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

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

**15.03A** Aux fins du calcul de l'indemnité de mise à pied des personnes salariées à temps partiel, les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lors de son affichage, à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste, par la personne salariée détentrice du poste ou par une autre personne salariée, au cours des douze (12) derniers mois.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les heures effectuées pour des travaux à durée limitée ou pour répondre à un surcroît temporaire de travail ainsi que celles effectuées en temps supplémentaire sont exclues du calcul.

Si le poste à temps partiel a été créé depuis moins de douze (12) mois, la moyenne est calculée sur le nombre de semaines écoulées depuis sa création.

**15.04** Aux fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi ou à la priorité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants :

1. Personne salariée mise à pied;
2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30<sup>e</sup>) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.13, 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A, 22.22A;
3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste à l'INSPQ. Toutefois, lorsqu'elle obtient un poste, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité d'emploi ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

**15.05 Procédure de remplacement**

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

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

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

Le remplacement se fait selon la procédure suivante :

**Section I – Remplacement dans un poste comparable<sup>1</sup>**

- A) La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste, comparable et de même statut, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'un poste comparable à l'INSPQ.

nouvellement créé à l'INSPQ où elle est une personne salariée dans l'aire de remplacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

- B) Si la personne salariée est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle le refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'INSPQ.
- C) Si l'ancienneté d'une autre candidate ou d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un poste comparable et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.
- D) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle ou il refuse, elle ou il est réputé appartenir à la liste de rappel de l'INSPQ.
- E) Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.
- F) Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :
  1. La personne salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ayant moins d'ancienneté qu'elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans l'aire de remplacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière;
  2. S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle;
  3. Un sursis à son remplacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant à l'INSPQ et situé dans l'aire de remplacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu;
  4. Les parties peuvent convenir d'autres mesures au même effet susceptibles d'atténuer l'impact du remplacement d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste de l'INSPQ situé au-delà de cinquante (50) kilomètres.

- G) Jusqu'à son remplacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Pendant cette période, le poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.
- H) La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

## **Section II – Remplacement dans un poste disponible et comparable<sup>2</sup>**

- A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans l'aire de remplacement applicable, en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied.
- B) Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans l'aire de remplacement applicable, en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.
- C) L'offre effectuée à la personne salariée, la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours juridiques pour signifier son choix.
- D) Le SNMO peut obliger la personne salariée, affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement par le feu ou autrement, à déménager s'il n'existe pas d'autres établissements dans l'aire de remplacement applicable prévue au paragraphe 15.05.

Le SNMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans l'aire de remplacement applicable prévue au paragraphe 15.05.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.10 et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

- E) La personne salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable, à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours des douze (12) mois de service précédant sa mise à pied.

---

<sup>2</sup> Il s'agit d'un poste disponible et comparable à l'INSPQ ou dans un autre établissement

- F) La personne salariée à temps complet qui est remplacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.
- G) La personne salariée qui se voit offrir un poste, suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'INSPQ sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents. Dans le cas où l'INSPQ a cessé d'exister, le refus de la personne salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.
- H) L'employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son remplacement dans un autre établissement, si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant à l'INSPQ puisse devenir accessible dans un délai prévu.

### **Section III – Poste disponible**

- A) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate ou un candidat salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.
- B) Aucun organisme ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel, tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

### **Section IV – Poste comparable**

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants :

1. infirmière ou infirmier;
2. technicienne ou technicien diplômé;
3. para-technique;
4. services auxiliaires;
5. emplois de bureau;
6. métiers;

7. personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
8. personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en éducation spécialisée);
9. infirmière ou infirmier auxiliaire;
10. professionnelle ou professionnel.

## **Section V – Dispositions diverses**

- 15.06** La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est remplacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que la candidate ou le candidat remplacé par le SNMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.07** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut demander d'être remplacée dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.
- 15.08** La personne salariée qui doit déménager en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours juridiques pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.
- 15.09** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de remplacement applicable, en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. La personne salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de remplacement équivalant à trois (3) mois de salaire et des frais de déménagement, s'il y a lieu.
- 15.10** Sous réserve du paragraphe 15.09, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est remplacée au sens du présent article au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de remplacement et a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.
- 15.11** La personne salariée à temps partiel bénéficiant du paragraphe 15.03 se voit appliquer la prime de remplacement au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

- 15.12** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.
- 15.13** La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 29 qui ne sont pas transférables.
- 15.14** Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement ou une réglementation sur les conditions de travail la visant.
- 15.15** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui, de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur et remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalant à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze (12) mois précédant sa mise à pied.

Nonobstant ce qui précède, pendant les trois (3) premières semaines de sa mise à pied, la personne salariée peut choisir de remettre sa démission sur réception de l'avis écrit de remplacement mentionné au présent paragraphe, sans affecter son droit à la prime de séparation.

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

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

Ce service coordonne le remplacement et assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

- 2- Le SNMO transmet aux représentantes ou représentants du Comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

- la liste des postes disponibles;
  - la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :
    - les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;
    - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été remplacées;
    - les personnes salariées qui ne sont toujours pas remplacées.
- 3- Le SNMO transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités, ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

### 15.17 Recyclage

1. Aux fins de remplacement dans des titres d'emploi pour lesquels le SNMO reçoit un nombre important de requêtes pour des postes disponibles, des cours de recyclage seront accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les opportunités de remplacement sont peu nombreuses.

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

Afin de privilégier le remplacement de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans son établissement au terme d'une période de recyclage, les parties conviennent préalablement par entente qu'un poste sera alors accessible à la personne salariée ainsi recyclée.

2. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes :
  - que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;
  - que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
  - qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.
3. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage :
  - la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage;

- les frais de scolarité sont à la charge du SNMO;
- la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son remplacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la personne salariée peut, avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'INSPQ.

### 15.18 Recours

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

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

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

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

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

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (SCFP-FTQ et SNMO) et par toute partie intéressée.

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

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

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

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11 de la convention collective.

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

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

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

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

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

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

- 2- Les mandats du CPNSE sont de :

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant de l'article 15;
- b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO;
- c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans un poste disponible et comparable n'a pas été appliquée;
- d) identifier des solutions dans les cas où :

---

<sup>3</sup> En cas d'empêchement d'agir, monsieur Claude Martin est désigné comme substitut.

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
  - des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
  - des difficultés de remplacement se présentent relativement à l'aire de remplacement;
- e) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection; le CPNSE soumet alors ses recommandations au SNMO;
- f) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.
- 3- À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

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

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

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

- 4- À la demande de l'une ou l'autre des parties au CPNSE, celui-ci se rencontre afin :
- a) de convenir des moyens nécessaires pour :
    - disposer de toute décision ayant pour effet que des parties se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;
    - disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

- b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de remplacement ne sont pas conciliables, examiner le remplacement de ces personnes;
  - c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.
- 5- Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants :
- la mesure spéciale n'est pas prévue;
  - il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou lorsque les règles de remplacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4b).

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

- 6- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du CPNSE, celui-ci ou, le cas échéant, la présidente, peut procéder malgré toute absence.
  - 7- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du CPNSE ou de sa présidente.
  - 8- Les honoraires et les frais de la présidente du CPNSE sont assumés à parts égales entre les parties.
  - 9- Le CPNSE établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.
- 15.20** Si la personne salariée conteste une décision du SNMO impliquant un déménagement obligatoire et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalant à son salaire à compter du cinquantième (50<sup>e</sup>) jour de l'avis du SNMO lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le CPNSE ou à défaut d'unanimité, la présidente, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un remplacement qui implique un déménagement. À

cette fin, la présidente du CPNSE possède tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 11.

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente du CPNSE ordonne, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée, à la suite de son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenu qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

La personne salariée, bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le SNMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SNMO.

Le déménagement définitif de la personne salariée et, s'il y a lieu, de ses personnes dépendantes ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision de la présidente du CPNSE ne soit rendue.

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

## **15.22 Dispositions générales**

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi, selon les termes du présent article.

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

- 15.23** Aux fins d'application du présent article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des personnes bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.



## ARTICLE 16

### FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

---

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

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

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache de la personne salariée est supérieure à cinquante (50) kilomètres, sauf si la distance entre son nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

#### **16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels**

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

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

#### **16.05 Entreposage**

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

## **Dépenses concomitantes de déplacement**

**16.06** Le SNMO paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) à toute personne salariée déplacée tenant logement ou de deux cents dollars (200,00 \$) à toute autre personne salariée déplacée en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'organisme.

### **16.07 Compensation pour bail**

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

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

### **16.09 Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison**

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

- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;
- b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation, à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) les pénalités pour bris d'hypothèque, de même que la taxe de mutation de propriété.

**16.10** Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SNMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue.

Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SNMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

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

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

#### **16.12 Frais de séjour et d'assignation**

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

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

**16.14** Le remboursement des frais de déménagement prévus au présent article se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.



## ARTICLE 17

### ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

---

**17.01** La personne salariée est classée, quant à son salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe ou, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente dans un autre titre d'emploi comparable dans le milieu de la santé et des services sociaux et le milieu de l'éducation.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut :

- à 1/225<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- à 1/224<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- à 1/223<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- à 1/222<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- à 1/221<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- à 1/220<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

Nonobstant les alinéas précédents, la personne salariée actuellement au service de l'employeur et celle embauchée par la suite ne peut se voir créditer, aux fins de classement dans son échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

**17.02** La personne salariée doit produire une attestation de son expérience acquise, attestation qu'elle doit obtenir de l'établissement ou de l'organisme où cette expérience a été acquise. La personne salariée doit présenter à l'employeur son attestation écrite à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours à compter de la demande de l'employeur à cet effet. À défaut par la personne salariée qui a été informée par l'employeur de l'existence de ce paragraphe de présenter son attestation dans le délai ci-haut mentionné, son expérience antérieure n'est reconnue qu'à compter de la date de présentation de son attestation.

Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir fait la preuve de telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

**17.03** L'employeur remet à la personne salariée, dans les (15) jours ouvrables de la date de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.



## ARTICLE 18

### HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

---

**18.01** Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour chacune des personnes salariées assujetties à la présente convention est celui indiqué à son titre d'emploi.

- a) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-huit heures et trois quarts ( $38 \frac{3}{4}$ ) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et trois quarts ( $7 \frac{3}{4}$ ) par jour de travail.
- b) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-six heures et quart ( $36 \frac{1}{4}$ ) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et quart ( $7 \frac{1}{4}$ ) par jour de travail.
- c) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-cinq (35) heures est répartie sur cinq (5) jours de sept (7) heures par jour de travail.

L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

Dans le cas où un système d'heures brisées existe, l'amplitude doit être déterminée en fonction des besoins du service et elle ne peut dépasser un maximum de onze (11) heures.

Les parties conviennent, par lettre d'entente, d'un régime d'aménagement du temps de travail.

**18.02** Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, c.-à-d. du dimanche (00 h 01) au samedi soir (24 h 00).

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

#### Repas et période de repos

**18.04** Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

Le temps alloué pour les repas est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des représentations des personnes salariées concernées.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'INSPQ.

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

Toutefois, les parties peuvent s'entendre afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

### **Congé hebdomadaire et horaire de travail**

**18.06** Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continu si possible.

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

Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.

L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à la personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de trois (3) semaines.

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

**18.08** La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la personne salariée.

**18.09** La cédule de travail est établie en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Elle est affichée aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins deux (2) semaines.

Si possible, la cédule de travail comprend également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

- 18.10** L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.
- 18.11** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les personnes salariées.
- 18.12** Dans les services où il y a roulement des quarts de travail, celui-ci s'effectue par service, à tour de rôle entre les personnes salariées. Cependant, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

Dans chacun des cas, la personne salariée doit donner à l'employeur un préavis de deux (2) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

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

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année, à la condition d'en être avisée par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquière des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit, affectée à un quart de jour pour les fins d'application du présent paragraphe, reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors des mois de juin, juillet, août et septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier.

**18.13** À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

### **Disposition particulière**

**18.14** Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.15, une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes :

- a) qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail,
- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel du même service.

Lorsque plus d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel sont impliquées dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la personne salariée qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

La personne salariée à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

## ARTICLE 19

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

---

**19.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

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

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

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

L'employeur maintient disponible et accessible, dans chaque service, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire par chaque personne salariée. Il transmet une copie de cette compilation au syndicat.

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

1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut convertir en temps chômé le temps supplémentaire effectué, incluant le rappel au travail et l'allocation de disponibilité. La banque de temps ainsi constituée ne pourra dépasser deux (2) fois le nombre d'heures hebdomadaires prévu au titre d'emploi. L'employeur ne peut refuser la reprise du temps en banque sans motif valable.

**19.05** S'il y a rappel au travail avec avis préalable alors que la personne salariée n'a pas quitté son port d'attache au moment de la demande, elle reçoit pour chaque rappel :

- Une indemnité de transport équivalente à trente (30) minutes à taux simple ;
- Un paiement minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a quitté son port d'attache, elle reçoit pour chaque rappel :

- Une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple ;
- Un paiement minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Les deux types de rappel n'ont pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente.

Les modalités du présent article ne s'appliquent pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

**19.06** Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle, à moins que :

- A) un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires;
- B) un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

**19.07** La personne salariée en disponibilité qui n'est pas tenue de demeurer à son port d'attache informe l'employeur de l'endroit où elle peut être rejointe. Cependant, cet endroit doit permettre à la personne salariée de se rendre à son port d'attache dans un délai équivalent à celui qu'elle aurait pris pour se déplacer de son domicile à son port d'attache, si ledit délai excède une demi- (1/2) heure.

L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 19.06 que dans la mesure où la personne salariée peut se rendre à son port d'attache dans un délai approximatif d'une demi- (1/2) heure.

Là où la chose est possible à un taux normalement payé pour ce genre d'appareil, l'employeur fournit à la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur ou un cellulaire.

La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil.

**19.08** La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

**19.09** La personne salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple.

La personne salariée qui n'est pas en disponibilité est considérée comme telle et bénéficie de l'allocation prévue au premier paragraphe, à partir du moment où l'employeur la contacte et lui demande de demeurer disponible à l'extérieur de son port d'attache. Si elle se déplace, elle bénéficie alors des dispositions prévues à l'article 19.05.

**19.10** Lorsqu'une personne salariée peut faire l'intervention à distance, celle-ci est rémunérée de la façon suivante :

- une heure de temps supplémentaire à taux simple pour l'ensemble d'une ou de plusieurs interventions dans la même heure. Une intervention se calcule du début jusqu'à la fin;
- lorsque le cumul de temps de la période d'intervention excède soixante (60) minutes, l'excédent est payé en temps réel à taux et demi.



## ARTICLE 20

### CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

---

**20.01** L'employeur reconnaît et observe durant l'année (du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin) les congés fériés suivants ou ceux institués ou à être institués par la loi ou par décret gouvernemental.

Ces jours sont :

- Fête du Canada
- Fête du Travail;
- Action de grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du jour de l'An;
- Jour de l'An;
- Lendemain du jour de l'An;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête des patriotes;
- Fête Nationale.

L'aménagement de ces congés peut être déterminé par entente entre les parties.

**20.02** À l'occasion d'un congé férié, aux fins du calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

**20.03** Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié. L'employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi de ce congé.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier durant l'année (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin). Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire, suite au départ de la personne salariée en invalidité, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier, tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

**20.04** Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur verse la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.07.

**20.05** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

**20.06** L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.01, la personne salariée a au moins droit à deux (2) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au jour de l'An.

**20.07** En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

**20.08** Rémunération à Noël et au Jour de l'An

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

## ARTICLE 21

### CONGÉ ANNUEL ET CONGÉS SANS SOLDE

---

**21.01** La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de dix (10) jours, mais moins de quinze (15) jours de congés payés, peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de quinze (15) jours, mais moins de vingt (20) jours de congés payés, peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

**21.02** La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

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

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

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5<sup>e</sup>) semaine de congé annuel payée (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

La personne salariée embauchée à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel.

La personne salariée embauchée à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui a complété des années de service dans le réseau de la santé et des services sociaux se voit reconnaître toutes ces années de service accumulées aux fins de déterminer son quantum de congés annuels.

- 21.03** Aux fins du calcul, la personne salariée, embauchée entre le 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois inclusivement, est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- 21.04** La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 21.05** La période située entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

La personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 21.05A** Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.07.

Lorsque la disponibilité des personnes salariées sur la liste de rappel est d'emblée insuffisante pour permettre une couverture de la période visée (nombre de personnes insuffisantes ou personnes salariées déjà en assignation), l'employeur n'a pas l'obligation de se soumettre à cette procédure.

- 21.05B** À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

- 21.06** Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison d'invalidité ou d'accident du travail ou situation de décès prévue à l'article 23.01 survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

Exceptionnellement, la personne visée par une situation de décès prévu à l'article 23.01 peut reporter son congé annuel lorsque le décès survient pendant sa période de congé annuel.

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.

- 21.07** Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, 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 15 mars. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède à un deuxième (2<sup>e</sup>) affichage, le 1<sup>er</sup> septembre, et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 15 septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

Les parties peuvent, par entente, modifier les dates prévues au présent paragraphe.

- 21.08** Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la personne salariée. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine, à l'exception des journées excédant une (1) semaine complètes de vacances, qui peuvent être prises de façon fractionnée, auquel cas ces journées sont prises à l'intérieur ou en dehors de la période normale des congés annuels après entente avec l'employeur en respect du quota du nombre de personnes salariées devant être en poste dans le même service pour éviter un bris de service. Nonobstant l'article 21.09, les vacances fractionnées de personnes salariées conjointes ne tiennent pas compte de l'ancienneté.

Les semaines de vacances complètes accordées conformément au calendrier établi à la disposition du paragraphe 21.07 sont prioritaires avant d'octroyer les journées de vacances fractionnées.

Également, la personne salariée peut choisir de prendre deux (2) semaines de vacances de manière fractionnée, après entente avec l'employeur, auquel cas ces journées sont prises à l'intérieur ou en dehors de la période normale des congés annuels. Ces jours de vacances fractionnées sont octroyés en respect du quota du nombre de personnes salariées devant être en poste dans le même service pour éviter un bris de service.

Les parties peuvent, par entente, convenir des moyens pour octroyer aux personnes salariées des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel.

Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

**21.09** Lorsque des personnes conjointes travaillent à l'INSPQ, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

**21.10** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril et au plus tard le 30 septembre pour la deuxième (2<sup>e</sup>) période.

Les parties peuvent, par entente, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent.

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances, à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées.

Cependant, une mutation ou une nouvelle assignation n'affecte pas le choix de vacances de la personne salariée dans la mesure où ce choix n'affecte pas les besoins du service.

**21.11** En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

1. une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie, conformément au paragraphe 28.09 sous-alinéa 2, calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

**21.12** Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

## **Congé partiel sans solde**

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

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

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance vie comme si elle était une personne salariée à temps complet.

**21.14** La personne salariée qui veut mettre fin à son congé partiel sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Elle devra alors reprendre son poste.

## **Congé sans solde**

**21.15** Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes d'au moins une (1) semaine.

**21.16** La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins quatre (4) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé sans solde prévu au paragraphe 21.15. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

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

a) Ancienneté

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

b) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

c) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 24.41, sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 24.42.

En cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 24.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 24.41 sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

d) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé, à l'exception du régime de base d'assurance vie prévu à la présente convention. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 24.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

f) Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'INSPQ, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'INSPQ, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

g) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée reprend son emploi chez l'employeur, pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est aboli, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation

et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement de la présente convention.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste de rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

- h) La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la personne salariée obtient le poste, l'avis prévu au sous-alinéa g) est réputé donné.
- i) À moins d'une absence en lien avec une invalidité, un congé parental ou un congé familial, la personne salariée ne peut s'absenter plus de 52 semaines continues par période de quatre (4) ans.

### **21.17 Congé à temps partiel**

Après un (1) an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une (1) fois l'an, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines, à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie de son enfant mineur ou d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le syndicat et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées titulaires de poste à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps

partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance vie comme si elle était une personne salariée à temps complet.

**21.18** L'employeur doit donner une réponse à toute demande de congé sans solde dans un délai maximum équivalant à la moitié du délai de demande prévu.

**21.19** Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours ou un congé partiel sans solde de vingt pour cent (20 %) ou moins à temps complet, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours ou d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement de ses cotisations.

**21.20** Dans le but de favoriser l'utilisation des banques de temps payées et accumulées par la personne salariée :

- Dès que la banque de temps accumulé atteint quatorze (14) heures, l'employeur peut exiger à la personne salariée d'utiliser ces heures cumulées avant l'utilisation de journées sans solde;
- Dès que la banque d'heures supplémentaires atteint soixante-dix (70) heures et plus, la personne salariée doit utiliser ces heures supplémentaires avant l'utilisation de journées sans solde.

## ARTICLE 22

### DROITS PARENTAUX

---

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**22.01** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve de l'alinéa A du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa personne conjointe les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

**22.02** Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

**22.03** L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle, soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social du Canada (EDSC en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

**22.03A** Le salaire hebdomadaire de base<sup>4</sup>, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

---

<sup>4</sup> On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postsecondaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.



**22.04** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## **SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ**

**22.05** La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte, alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

La personne salariée dont la personne conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

**22.06** La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

**22.06A** La salariée a également droit à un congé supplémentaire de cinq (5) semaines si elle donne naissance à plus d'un enfant issu d'une même grossesse.

**22.06B** La salariée a également droit à un congé supplémentaire de cinq (5) semaines si l'enfant est né après le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et qu'elle est le seul parent mentionné sur l'acte de naissance.

**22.06C** Dès que l'employé et sa personne conjointe ont pris au moins huit (8) semaines de congé parental chacun, l'employé a droit à un congé additionnel de quatre (4) semaines.

**22.07** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour se terminer au plus tard dans la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

**22.08** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**22.08A** Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail. Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

**22.08B** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

**22.09** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

## Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

**22.10** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>5</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>6</sup> :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

**22.10A** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

---

<sup>5</sup> La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>6</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1° du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur, prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

### **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi**

**22.11** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir, pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>7</sup> :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;

---

<sup>7</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi, correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

### **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi**

**22.11A** La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations.

**22.12** Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

- d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

**22.13** Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance salaire, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

**22.14** La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

**22.15** Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au

paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

- 22.16** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 22.17** L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé. La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 22.18** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

### **SECTION III            CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT**

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

- 22.19** La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
  - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée

le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et, au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

### **Autres congés spéciaux**

#### **22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :**

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

**22.20** Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

## **SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ**

**22.21** Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

**22.21A** À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives.

Le salarié a également droit à un congé supplémentaire de cinq (5) semaines si sa personne conjointe donne naissance à plus d'un enfant issu d'une même grossesse.

Le salarié a également droit à un congé supplémentaire de cinq (5) semaines si l'enfant est né après le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et qu'il est le seul parent mentionné sur l'acte de naissance.

Dès que l'employé et sa personne conjointe ont pris au moins huit (8) semaines de congé parental chacun, le salarié a droit à un congé additionnel de quatre (4) semaines.

Ces congés doivent se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

**22.21B** Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>8</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sous-alinéas de l'alinéa B du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

**22.21C** Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le

---

<sup>8</sup> La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

**22.21D** Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

## **SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

**22.22** La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

**22.22A** La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives.

La personne salariée a également droit à un congé supplémentaire de cinq (5) semaines s'il s'agit d'une adoption multiple.

La personne salariée a également droit à un congé supplémentaire de cinq (5) semaines si l'enfant est arrivé après le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et qu'il est le seul parent adoptant.

Dès que la personne salariée et sa personne conjointe ont pris au moins huit (8) semaines de congé parental chacun, la personne salariée a droit à un congé additionnel de quatre (4) semaines.

Ces congés doivent se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant l'arrivée de l'enfant ou des enfants à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

**22.23** Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>9</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sous-alinéas de l'alinéa B du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

**22.24** La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

**22.24A** La personne salariée qui adopte l'enfant de sa personne conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire. Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

**22.25** Le paragraphe 22.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

**22.26** La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant sa personne conjointe.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa personne conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

---

<sup>9</sup> La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

## SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

22.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde, en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1<sup>re</sup>) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2½).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont sa personne conjointe ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque la personne conjointe de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

**22.28** Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

**22.29** La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

**22.29A** À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

**22.29B** Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio- affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

## **SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Les avis et préavis**

#### **22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :**

- a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;
- b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

La personne salariée qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

**22.31** Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition. La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

**22.32** La personne salariée, à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

### **La prolongation, la suspension et le fractionnement**

**22.33** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**22.33A** Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres

possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

**22.33B** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

**22.33C** La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

**22.34** La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

**22.35** La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II. De même la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22A.

**22.35A** Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

**22.36** Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

### **22.37 Dispositions transitoires**

Malgré les dispositions des paragraphes 22.10, 22.10A, 22.11, 22.11A, 22.21B, 22.21C, 22.23 et 22.24 du présent article, la personne salariée qui, à la date de signature des présentes dispositions nationales de la convention collective 2020-2026, reçoit une indemnité conformément aux paragraphes correspondants des dispositions nationales de la convention collective SCFP-FTQ 2015-2020, continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces paragraphes, en autant qu'elle y ait droit.



## ARTICLE 23

### AVANTAGES SOCIAUX ET CONGÉS

---

#### Congés pour décès

**23.01** L'employeur accorde à la personne salariée :

- 1) Cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge ;
- 2) Trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre ;
- 3) deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 23.01-1);
- 4) Un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants ;

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus de sa résidence.

En tout temps, les parties peuvent, par entente, convenir de modalités afin de permettre à la personne salariée de se rendre aux funérailles.

La personne salariée peut prendre les jours civils de congé et les congés sans solde auxquels elle a droit, en vertu de 23.03, à l'intérieur d'une année

**23.02** Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 23.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou civile) inclusivement.

Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue. Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 23.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001).

La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, la personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue au paragraphe 23.04

- 23.03** À la suite d'un congé de décès, la personne salariée peut prendre un congé sans solde, des vacances ou tout autre congé n'excédant pas quatre (4) semaines.
- 23.04** Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 23.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.
- 23.05** Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

#### **Congé pour agir comme juré ou témoin**

- 23.06** La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

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

**23.07** Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde, la prise de la semaine sans solde étant à la discrétion de la personne salariée pourvu que celle-ci ait indiqué son intention lors de sa demande.

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Ce congé pour mariage ou union civile peut être pris la semaine incluant la journée du mariage ou de l'union civile ou la semaine suivante après entente entre l'employeur et la personne salariée. En ce dernier cas, est déduit de ce congé le jour du mariage ou de l'union civile s'il a été rémunéré en vertu de la Loi sur les normes du travail.

L'employeur accorde à la personne salariée deux (2) journées sans solde à l'occasion du mariage de son frère, sa sœur, son père, sa mère, son enfant, l'enfant de la personne conjointe et d'un de ses petits-enfants.

## **Autre congé**

**23.08** La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'un établissement ou d'un conseil de la santé et des services sociaux, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'organisme est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

## **Congés pour responsabilités familiales**

**23.09** La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites, lorsque possible de la banque annuelle de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée et ne peut être refusé par l'employeur sans motif valable.

La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée d'un congé prévu au présent paragraphe.

- 23.10** Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail, en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail en bénéficiant, le cas échéant, de la prestation pour compassion (Emploi et développement social Canada; assurance-emploi), en informant l'employeur des motifs de son absence, le plus tôt possible, et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

À l'expiration de ce congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

## ARTICLE 24

### RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE, D'ASSURANCE SALAIRE

---

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**24.01** Les personnes salariées assujetties à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe 24.29 d), et ce, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation :

a) toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent : après un (1) mois de service continu;

toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire : après trois (3) mois de service continu;

l'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance maladie pour ces personnes salariées;

b) les personnes salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet : après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance maladie pour une personne salariée temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par l'alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé, au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier qui suit immédiatement.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par l'alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé, au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année précédente.

Cependant, une personne salariée visée par l'alinéa a) ou b) ne peut subir une révision à la baisse si la réduction de son temps de travail, au cours de la période de référence, est due à un congé de maternité.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur :

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut accepter d'être couverte par les régimes

d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu;

- Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins, au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence;
- La personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions d'être couverte, de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article, peut modifier son choix le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. La modification doit être signifiée par un avis écrit transmis à l'employeur dans les dix (10) premiers jours de l'année.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

**24.02** Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la personne conjointe, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle, tel que défini ci-après :

i) personne conjointe : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;

cependant, la dissolution ou annulation du mariage ou l'union civile fait perdre ce statut de personne conjointe de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec sa conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme personne conjointe. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de personne conjointe prévue à l'article 1;

ii) enfant à charge : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r. 4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c.-A-13.1.1) et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

## **24.03 Définition d'invalidité**

### **A) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant, soit d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, soit d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, soit d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

### **B) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines**

1. La définition d'invalidité prévue à l'alinéa précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue audit alinéa.
2. Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

**24.04** Pendant les trente-six (36) premiers mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est :

- i) moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;
- ii) moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

Au-delà du trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

**24.05** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie, pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation, est reconnue comme une période d'invalidité.

- 24.06** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.
- 24.07** Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire intersectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.
- 24.08** Le comité est composé :
- d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit :
  - trois (3) personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;
  - trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
  - deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
  - et d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des syndicats suivants membres de la FTQ : SCFP, SEPB-Québec, SQEES-298 et UES-800.
- 24.09** Le président du comité est Robert Fortier. Le mandat du président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit ou par révocation demandée par le comité.
- 24.10** Le comité choisit hors de ses membres une nouvelle présidente ou un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. À défaut d'entente, la présidente ou le président est alors nommé par la ou le juge en chef du Tribunal administratif du travail.
- La présidente ou le président du comité est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 24.11** La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

- 24.12** Le comité paritaire prévu au paragraphe 23.07 peut établir jusqu'à trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire est facultative.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire sont des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance dentaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance vie et d'assurance maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permisibles est réduit d'autant.

- 24.13** Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

- 24.14** Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

- 24.15** De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle, si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.
- 24.16** Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :
- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
  - b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;
  - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1<sup>er</sup>) jour de la période;
  - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1<sup>er</sup>) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.
- 24.17** Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.
- 24.18** Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires de la présidente ou du président du comité constituent une charge sur ces fonds, alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds du régime de base d'assurance maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance maladie, les personnes participantes à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des personnes participantes à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour

faire face à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

- 24.19** Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse leur salaire régulier.

## **SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE**

- 24.20** La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 24.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 24.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de trois mille deux cents dollars (3 200,00 \$).

L'employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance vie précités.

- 24.21** Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées, au cours de cette dernière convention collective, pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur, de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que :

- a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1976;
- b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 \$) par mille dollars (1 000,00 \$) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

## **SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE**

- 24.22** Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance, ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

**24.23** La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie, à chaque période de paie, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 11,94 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 5,98 \$;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est inférieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 26,48 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 13,22 \$.

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

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 4,78 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 2,38 \$.

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est inférieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 10,26 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 5,28 \$.

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

La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si la personne salariée change de titre d'emploi.

**24.24** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 24.23 sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base. Le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé, jusqu'à l'expiration de la présente convention, à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en

vigueur, subordonnement au maximum prévu au paragraphe 24.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

**24.25** Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

**24.26** La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde excédant trente (30) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

**24.27** Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie peut y devenir admissible selon les conditions prévues au contrat.

**24.28** Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des personnes retraitées, sans contribution de l'employeur, pourvu que :

- l'employeur ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;
- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- les débours, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle;
- toute modification aux tarifs de prime applicable aux personnes salariées ne puisse prendre effet au cours de la période de garantie des tarifs autrement consentie par l'assureur.

## SECTION IV ASSURANCE SALAIRE

**24.29** Subordonnement aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les sept (7) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

- b) À compter de la huitième (8<sup>e</sup>) journée ouvrable et pour une période de trois (3) mois, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire.
- c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa b) et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire.
- d) À compter de la fin de la période de cent quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire, et ce, sans dépasser la date où elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

- e) À compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 24.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine d'une même invalidité, la personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou sur recommandation de son médecin traitant, bénéficiaire d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées à son poste, à son assignation ou si celle-ci est terminée dans une autre assignation, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Les prestations d'assurance salaire sont alors réduites de 80 % ou de 70 %, selon le cas, du

salaires brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée et que son invalidité persiste.

Nonobstant le paragraphe précédent, il est également possible, pour la personne salariée qui répond à la définition d'invalidité, de demander une période de réadaptation avant la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine d'invalidité, et ce, sur recommandation de son médecin traitant dont l'employeur ne peut contester les conclusions. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Toutes les autres conditions prévues au présent alinéa s'appliquent.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation s'applique dix (10) jours après que le médecin traitant ait été avisé de la recommandation du médecin désigné de l'employeur. Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre d'heures équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre d'heures travaillées.

Dans le cas où la convention collective prévoit que des bénéfices ou des avantages sont interrompus durant une période d'invalidité, ces bénéfices ou avantages sont cependant maintenus pour le temps travaillé et calculés selon les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

La période ou les périodes de réadaptation, selon le cas, se prennent à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation ou y mettre fin.

La personne salariée peut également mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger la période de paiement des prestations prévues à l'alinéa c), complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels

(RLRQ, c. I-6), en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance salaire.

Aux fins du calcul de la prestation versée pendant les cent quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales. Cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence maladie, de vacances, de congé sans solde, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption a été autorisée sont exclues du calcul.

Ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines de calendrier. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que le calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines. Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

Aux fins de calcul de la prestation versée à la suite des cent quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, à la date où débute le paiement de la prestation prévue à l'alinéa d) du présent paragraphe. Cette prestation est indexée par la suite le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

**24.30** La personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité et pour une année additionnelle, si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois, à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. La personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 24.29 elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme

conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

**24.31** Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur le régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite.

De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du paragraphe 24.29 d) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

- a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.
- b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent :
  - i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 24.29, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net<sup>10</sup> et la prestation payable par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;
  - ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 24.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net et les prestations payables par la SAAQ;
  - iii) pour la période visée par l'alinéa c) du paragraphe 24.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire net et les prestations payables par la SAAQ.
- c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :
  - i) la personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

---

<sup>10</sup> Salaire net : Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au Régime de rentes du Québec et au Régime d'assurance-emploi.

- ii) suite à la consolidation de sa lésion, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 24.29 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 24.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;
- iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CNESST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 24.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 24.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 24.29 et 24.31, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

**24.31A** Si une réclamation auprès de la CNESST, incluant l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), ou de la SAAQ est contestée, ou si le versement d'une prestation est retardé, la personne salariée invalide au sens du paragraphe 23.03 peut, après demande, recevoir à titre d'avance la prestation d'assurance salaire selon les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 24.29.

Pendant que la personne salariée reçoit une telle avance, elle demeure assujettie à l'ensemble des dispositions contenues au régime d'assurance salaire.

Dès réception des prestations versées par la CNESST, incluant l'IVAC, ou la SAAQ, la personne salariée rembourse en un seul versement les sommes ainsi reçues.

**24.32** Le paiement de la prestation prévue au paragraphe 24.29 c) cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite.

Le paiement des prestations prévues au paragraphe 24.29 d) cesse à la date où la personne salariée atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

**24.33** Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**24.34** Le versement des prestations payables en vertu des alinéas a), b) et c) du paragraphe 24.29 est effectué directement par l'employeur, mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

**24.35** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**24.36** De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 24.34.

L'employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

**24.37** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage, de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que

la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

- 24.38** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

### **24.39 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité**

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou à la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue une période de réadaptation, la prolonge ou y mette fin, selon la procédure suivante :

1. L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité, de ne pas reconnaître la cessation de l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin arbitre et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue aux sous-alinéas 3 à 10.
2. La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu au sous-alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu au sous-alinéa 1.

Dans le cas où l'employeur ne reconnaît pas la cessation de l'invalidité, la personne salariée doit contester la décision de l'employeur par grief dans les trente (30) jours de la réception de l'avis prévu au sous-alinéa 1.

3. Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1<sup>er</sup>) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin arbitre, le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

## **PHYSIATRIE**

### **Secteur Est<sup>11</sup>**

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

### **Secteur Ouest<sup>12</sup>**

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

## **ORTHOPÉDIE**

### **Secteur Est<sup>13</sup>**

Baumont, Pierre, Rivière-du-Loup  
Bélanger, Louis-René, Saguenay  
Blanchet, Michel, Québec  
Lacasse, Bernard, Québec  
Lefebvre, François, Saguenay  
Lemieux, Rémy, Saguenay  
Lépine, Jean-Marc, Québec  
Séguin, Bernard, Saguenay

### **Secteur Ouest<sup>14</sup>**

Bah, Chaikou, Laval  
Bertrand, Pierre, Laval  
Blanchette, David, Montréal  
Desnoyers, Jacques, Longueuil  
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe  
Gagnon, Sylvain, Montréal  
Godin, Claude, Montréal

---

<sup>11</sup> Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

<sup>12</sup> Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

<sup>13</sup> Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

<sup>14</sup> Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

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

## **PSYCHIATRIE**

### **Secteur Est<sup>15</sup>**

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

### **Secteur Ouest<sup>16</sup>**

Côté, Louis, Montréal  
Fortin, Hélène, Montréal  
Gauthier, Charles, Laval  
Grégoire, Michel F., Montréal  
Guérin, Marc, Montréal  
Legault, Louis, Montréal  
Margolese, Howard Charles, Montréal  
Massac, Charles-Henri, Montréal  
Pineault, Jacynthe, Saint-Hyacinthe  
Poirier, Roger-Michel, Montréal  
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

La liste des médecins-arbitre sera mise-à-jour par les parties selon les listes incluses dans la convention collective du Conseil Provincial des Affaires Sociales

Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la psychiatrie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant. S'il n'y a pas

---

<sup>15</sup> Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

<sup>16</sup> Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1<sup>er</sup>) médecin désigné par l'employeur. Dans ce Cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

4. Pour être désigné, le médecin arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.
5. Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou la représentante ou représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.
6. Le médecin arbitre rencontre la personne salariée et l'examine, s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.
7. Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.
8. Le mandat du médecin arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :
  - l'inexistence de l'invalidité;
  - la date de cessation de l'invalidité;
  - la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation, sa prolongation ou pour y mettre fin.
9. Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation.
10. Le médecin arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa 5 et de la rencontre prévue au sous-alinéa 6. Le médecin arbitre doit trancher, sous réserve du respect des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'employeur. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

**24.39A** Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa d) du paragraphe 24.29, l'employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, une ou un arbitre médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre médecin, il est choisi par les représentantes ou représentants du gouvernement et du syndicat FTQ concerné. La décision de l'arbitre médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur. »

**24.40** Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> mai 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après :

- a) combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congé de maladie prévus au paragraphe 24.41;
- b) aux fins de préretraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet de la façon suivante :

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

- d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue aux alinéas b) et c) du paragraphe 24.29. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

- e) au départ de la personne salariée, les jours de congé de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui est payé à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables.

Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

- 24.41** À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé de maladie. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.02.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.04.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés de maladie prévus au premier (1<sup>er</sup>) alinéa pour motifs personnels en journées complètes ou en demi-journées. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Nonobstant 24.01 a et b, l'employé peut utiliser ses journées de maladie accumulées lors de maladie ponctuelles dès son embauche. Cependant, dans les trois premiers mois de l'embauche, en cas d'invalidité de longue durée nécessitant un délai de carence, les personnes salariées qui n'ont pas suffisamment de congés de maladie à leur crédit, peuvent puiser dans leur banque de vacances pour combler (en partie) le délai de carence. L'employeur autorise l'utilisation de congé de maladie non accumulé s'il est prévisible que les heures utilisées seront remboursées par un crédit à venir.

- 24.42** La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 24.41, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année et non utilisés au 30 novembre.

**24.43** La personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 30 novembre afin de se constituer et maintenir une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congés de maladie pour combler le délai de carence prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.29. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés, sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

Cette banque de congés de maladie peut être utilisée après épuisement ou anticipation des jours de congé de maladie prévue au paragraphe 24.41.

**24.44** La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévu au paragraphe 24.41, reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 28.09.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 24.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire, sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après 9,8 jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 24.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

**24.45 Possibilité d'utiliser certains congés pendant le délai de carence sans solde**

La personne salariée à temps complet peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, pendant le délai de carence sans solde prévu aux paragraphes 24.29 a) et 24.44, un ou plusieurs des congés suivants :

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail;
- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque, si une telle possibilité a été convenue par les parties.

L'utilisation de ces congés pendant le délai de carence sans solde n'a pas pour effet de l'interrompre ou de le prolonger.

## **SECTION V**

### **MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES**

**24.46** L'employeur peut, tant qu'une personne salariée est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de soustraire la personne salariée et l'employeur de l'application des dispositions de la loi, notamment en ce qui concerne l'article 179.

**24.47** La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

**24.48** À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant les dispositions relatives aux mutations volontaires, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

**24.49** La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

## **SECTION VI**

### **RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE SIX (6) MOIS**

**24.50** Les parties maintiennent le comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser et de faire le suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois, en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18<sup>e</sup>) mois d'invalidité. Les modalités de fonctionnement de ce comité sont établies par entente.

- 24.51** Le comité peut convenir de modifier le poste de la personne salariée ou, le cas échéant, tout poste vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles.
- 24.52** Sous réserve des paragraphes 15.05 et 24.47 et après entente au comité, si le poste de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste. Dans un tel cas, le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.
- 24.53** La personne salariée qui obtient un poste en vertu des paragraphes précédents est réputée ne plus être invalide au sens du paragraphe 24.03, à compter de la date de son entrée en fonction dans ce poste.

## **SECTION VII            CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE CENT QUATRE (104) SEMAINES**

- 24.54** La présente section s'applique dans le cas où la décision d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 24.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide à une date située entre la cent-quatrième (104<sup>e</sup>) semaine et la cent cinquante-sixième (156<sup>e</sup>) semaine du début de l'invalidité.
- 24.55** Lorsqu'une décision rendue par le médecin arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance, conformément au paragraphe 24.39A, conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'aucune décision n'a été rendue entre le vingt et unième (21<sup>e</sup>) et le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'invalidité par un médecin arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 24.39, l'employeur réintègre la personne salariée à son poste. Dans ce cas, la personne salariée est soumise à la période de requalification prévue à l'alinéa ii) du paragraphe 24.04.
- 24.56** Lorsqu'une décision rendue par le médecin arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance, conformément au paragraphe 23.39A, conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'une décision, rendue entre le vingt et unième (21<sup>e</sup>) et le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'invalidité par un médecin arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 24.39, déclarait la personne salariée invalide, l'employeur peut, suite à l'avis de son médecin désigné, réintégrer ou refuser de réintégrer la personne salariée à son poste.

Lorsque l'employeur décide de ne pas réintégrer la personne salariée, cette dernière peut contester cette décision par grief dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis écrit à cet effet. Dans ce cas, la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 24.39 s'applique.

## ARTICLE 25

### RÉGIME DE RETRAITE

---

**25.01** Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), selon le cas.

#### Programme de retraite progressive

**25.02** Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

La personne salariée détentrice d'un poste sous octroi est admissible au programme de retraite progressive à compter de sa soixantième année en autant que la période restante de la durée prévue de son poste sous octroi soit d'un an et plus.

**25.03** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois, même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

**25.04** Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :

- 1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite
  - a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
  - b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;
  - c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
  - d) toutefois, dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente, en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

## 2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;
- d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- e) l'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

## 3) Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;
- c) pour la personne salariée à temps partiel, la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;
- d) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;
- e) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;
- f) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

- g) pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;
- h) conformément au paragraphe 24.40, les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;
- i) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;
- j) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente, en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

#### 4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

#### 5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

#### 6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement;
- désistement avec l'accord de l'employeur;
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire;
- mise à pied de la personne salariée détentrice d'un poste sous octroi.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 25.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

**25.05** Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

## **ARTICLE 26**

### **UNIFORMES**

---

**26.01** La liste des uniformes et des chaussures de sécurité requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Ces uniformes sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur selon les modalités prévues par entente entre les parties. L'achat des chaussures de sécurité est à la charge de l'employeur.



## **ARTICLE 27**

### **REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE**

---

**27.01** La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

**27.02** Pour le personnel du laboratoire de toxicologie, l'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements.



## ARTICLE 28

### PAIEMENT DE SALAIRES

---

**28.01** Avec la paie, l'employeur transmet les renseignements suivants : le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, suppléments, indemnités et allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre de congés de maladie accumulés.

**28.02** Le versement de la paie se fait par dépôt bancaire le jeudi suivant la fin d'une période de paie.

**28.03** 1) Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 \$) et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur, dans les quatre (4) jours de calendrier du versement de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

**28.04** Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, la récupération de telle somme par l'employeur se fait selon le mode convenu entre l'employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères suivants :

- 80,00 \$ par paie dans le cas d'une personne salariée à temps complet;
- 40,00 \$ par paie dans le cas d'une personne salariée travaillant moins que les heures prévues au titre d'emploi.

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

L'employeur avise préalablement la personne salariée de toute récupération.

Le mode de récupération tient compte de la capacité financière de la personne salariée.

**28.05** La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

**28.06** La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 28.05 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

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

**28.08** La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

**28.09** Les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante :

1. Congés fériés payés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes<sup>17</sup> et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C.
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie.

1,28 % applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue pendant le premier mois d'une invalidité et 2,19 % pendant les onze (11) mois suivant, versé sur chaque paie.

---

<sup>17</sup> Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées et de quart de rotation ne sont pas considérées.

## 2. Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

<b>Années de service au 30 avril</b>	<b>Nombre de jours ouvrables de congés annuels</b>	<b>Pourcentage %</b>
Moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans – 18 ans	21 jours	9,25
19 ans – 20 ans	22 jours	9,73
21 ans – 22 ans	23 jours	10,22
23 ans – 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes<sup>18</sup> et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et article 2 de l'annexe D;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel les prestations d'assurance salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

## 3. Congé de maladie :

4,21 % applicable :

- sur le salaire, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie;

Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie, mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

---

<sup>18</sup> Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées et de quart de rotation ne sont pas considérées.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel qui a choisi, en vertu des dispositions du paragraphe 24.01, de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

**28.10** L'employeur remet à la personne salariée un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi.

**28.11** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

**28.12 Fonds de solidarité**

À la demande de la personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.

## **ARTICLE 29**

### **PRIVILÈGES ACQUIS**

---

Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective de travail, à l'exclusion de ceux nouvellement acquis dans une entente entre les parties depuis le 20 mars 1987.



## ARTICLE 30

### CONTRAT D'ENTREPRISE

---

**30.01** Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie, ainsi que tout contrat en partenariat public-privé ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit :

1. Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'INSPQ et à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'INSPQ et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'INSPQ lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2. Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.
3. Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.
4. Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.
5. Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

**30.02** L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code de travail.

**30.03** Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-

traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

- 30.04** Lorsque l'employeur affiche un poste à la suite de la résiliation d'un contrat d'entreprise dans les services de l'alimentation, de l'entretien ménager et des soins infirmiers, les personnes employées par le sous-traitant ont priorité d'embauchage sur les personnes venant de l'extérieur pour les postes non comblés dans le service où elles travaillaient.

### **Appels d'offres**

- 30.05** L'employeur informe le syndicat de tout appel d'offres entrepris par l'établissement ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, et ce, au moins trente (30) jours avant la publication de l'avis d'appel d'offres.

## ARTICLE 31

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

---

#### Règles d'application des échelles de salaire

- 31.01** La personne salariée à l'emploi de l'INSPQ à la date de signature de la présente convention collective est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.
- 31.02** La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).
- 31.03** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

#### Application des échelles de salaire

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

#### Avancement dans les échelles de salaire

- 31.05** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, chaque fois qu'une personne salariée complète une année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congés annuels		Nombre de jours de travail requis
20		225
21		224
22		223
23		222
24		221
25		220

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1990 dans un autre organisme du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

**31.06** Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser six (6) mois précédant la signature de la convention collective.

### **31.07 Majoration des taux et échelles<sup>19</sup> de salaire**

#### **A) Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021**

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2019 est majoré de 2% avec effet le 1er avril 2020.

<sup>19</sup> La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2018 inclusivement, pour les professionnels et les infirmières cliniciennes, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de salaire.

**B) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022**

Chaque taux et chaque échelle<sup>20</sup> de salaire en vigueur au 31 mars 2021 est majoré de 2 % avec effet le 1er avril 2021.

**C) Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023**

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2 % avec effet le 1er avril 2022.

**D) Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024**

Chaque taux et chaque échelle<sup>16</sup> de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 2,0 % avec effet le 1er avril 2023.

De plus, chaque taux horaire en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2023 qui est moindre que 28,09 \$ est majoré selon les règles du Conseil du trésor

**E) Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025**

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2024 est majoré de 2,0 % avec effet le 1er avril 2024

**F) Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026**

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2025 est majoré de 2,0 % avec effet le 1er avril 2026

**31.09 Rémunérations additionnelles**

**A) Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021**

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

**B) Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023**

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

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

Les primes et suppléments en vigueur sont majorés, à compter de la même date et du même pourcentage, tel que déterminés aux alinéas A) à E) du paragraphe 31.08, à l'exception :

1. des primes et suppléments exprimés en pourcentage;
2. la prime d'ancienneté.

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

**31.11** Le taux de traitement de la personne salariée au dernier échelon de son titre d'emplois évaluée à un échelon 12 ou plus, depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102,00%) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son échelle. La personne salariée qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considérée comme une personne salariée hors échelle.

### **31.12 Personnes salariées hors taux ou hors échelle**

- A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

## ARTICLE 32

### PRIMES

---

#### 32.01 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 \$) par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle de salaire ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus.

#### 32.02 Primes de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe

##### A) Chef d'équipe

Personne qui, sous la direction de la ou du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées.

La ou le chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux (\$) 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux (\$) 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux (\$) 2022-04-01 au 2023-03-31	Taux (\$) 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux (\$) 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux (\$) A compter du 2025-04-01
35,14\$	35,84\$	36,56\$	37,29\$	38,04\$	38,80\$

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

##### B) Assistante ou assistant-chef d'équipe

Personne qui partage la responsabilité de la ou du chef d'équipe et la ou le remplace durant son absence.

L'assistante ou assistant-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux (\$) 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux (\$) 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux(\$) 2022-04-01 au 2023-03-31	Taux(\$) 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux(\$) 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux(\$) À compter du 2025-04-01
21,04\$	21,46\$	21,89\$	22,33\$	22,78\$	23,24\$

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

- C) Les fonctions de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe sont affichées et accordées selon les critères prévus aux dispositions relatives aux mutations volontaires. Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de l'équipe pour laquelle une telle fonction est affichée.

### 32.03 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

- A) La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

#### 1. Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 4 % du salaire journalier de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et l'article 2 de l'annexe D ou du taux suivant :

Taux (\$) 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux (\$) 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux(\$) 2022-04-01 au 2023-03-31	Taux(\$) 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux(\$) 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux(\$) À compter du 2025-04-01
6,22\$	6,34\$	6,47\$	6,60\$	6,73\$	6,86\$

#### 2. Prime de nuit

La prime de nuit est de :

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et à l'article 2 de l'annexe D, pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et à l'article 2 de l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et à l'article 2 de l'annexe D, pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par entente, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit:

11 % équivaut à 28 jours

12 % équivaut à 30 jours

14 % équivaut à 32 jours

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, elle reçoit, en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée :

1. entre 19:00 heures et 24:00 heures :

La prime est le montant le plus élevé de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et à l'article 2 de l'annexe D ou du taux suivant :

Taux (\$)	Taux (\$)	Taux(\$)	Taux(\$)	Taux(\$)	Taux(\$)
2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	À compter du
au	au	au	au	au	2025-04-01
0,88\$	0,90\$	0,92\$	0,94\$	0,96\$	0,98\$

2. entre 00:00 heure et 07:00 heures :

La prime est de :

11 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et de l'article 2 de l'annexe D, pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et à l'article 2 de l'annexe D, pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et à l'article 2 de l'annexe D pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

### 32.04 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 18.04 pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 18.05, reçoit une prime d'heures brisées de :

Taux (\$) 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux (\$) 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux(\$) 2022-04-01 au 2023-03-31	Taux(\$) 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux(\$) 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux(\$) À compter du 2025-04-01
4.13\$	4,21\$	4,29\$	4,38\$	4,47\$	4,56\$

### 32.05 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et à l'article 2 de l'annexe D. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

**32.06** La personne salariée peut, si elle le désire, convertir les primes prévues à la convention collective en temps chômé, après entente avec l'employeur.

## ARTICLE 33

### COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

---

**33.01** Un comité local de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention.

**33.02** Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par entente entre les parties.

**33.03** Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter.

**33.04** Les personnes salariées membres du syndicat qui siègent sur ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.

**33.05** Ce comité a pour fonctions :

- a) de faciliter les communications et la coopération entre le syndicat et l'employeur;
- b) d'étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
- c) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement des activités de l'INSPQ;
- d) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées;
- e) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;
- f) d'effectuer le suivi des postes vacants dont le délai de 90 jours prévu à l'article 13,01 est expiré ou sur le point d'expirer;
- g) d'assumer les mandats prévus aux paragraphes 14.08 et 41.04.

## ARTICLE 34

### RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

---

- 34.01** Le terme récupération scolaire réfère au cours de formation scolaire visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
- 34.02** Après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois, aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle applicables à l'INSPQ.
- 34.03** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 34.04** Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.
- Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63<sup>e</sup>) semaine, et ce, pour la durée totale des études entreprises.
- 34.05** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au paragraphe 34.04 du présent article, cessent d'être en vigueur, et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée.
- 34.06** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.
- 34.07** La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier alinéa de 34.04, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

## ARTICLE 35

### ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

---

**35.01** Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

**35.02** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'INSPQ.

## ARTICLE 36

### ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

---

**36.01** Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement et d'hébergement remboursables en conformité avec les directives émises par le Conseil du trésor et reprises par la « Directive concernant le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement » applicable à l'INSPQ selon les modalités suivantes :

#### Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit :

- de 0 à 8000 km : 0,6000 \$ par km
- de 8001 à 16000 km : 0,530 \$ par km

Un montant de 0,150 \$ du kilomètre est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur route graveleuse.

**36.02** La prime supplémentaire d'assurance pour « affaires » est remboursée en totalité lorsque la personne salariée est requise par l'employeur d'utiliser son véhicule. Toutefois, l'INSPQ est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance « affaires ».

**36.03** Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants :

- 1) l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- 2) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- 3) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

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

- 36.04** La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année. Cette compensation est versée par l'employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la personne salariée, selon le système en usage à l'INSPQ.

Lorsque l'utilisation de l'automobile n'est plus requise par l'employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

- 36.05** Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

#### **36.06 Repas**

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile ou à l'INSPQ dans un délai raisonnable:

Déjeuner: 13,75 \$

Dîner: 18,90 \$

Souper: 28,50 \$

#### **Coucher**

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 7,75 \$.

Lorsqu'une personne salariée loge chez une ou un parent ou une ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 \$.

- 36.08** Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 36.06 et 36.07 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

- 36.09** Si une personne salariée bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, d'un système plus avantageux, elle continue d'en bénéficier pour la durée de la convention, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.
- 36.10** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 36.01, 36.04, 36.06 et 36.07 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 36.01, 36.04, 36.06 et 36.07.

## ARTICLE 37

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

#### Énoncé de principe et définition

##### 37.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention, l'expression « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'INSPQ et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles de l'INSPQ et du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines de l'INSPQ.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15.

##### 37.02 La mise à jour

Les activités de mise à jour sont celles qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques liées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

##### 37.03 Le perfectionnement

Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

## Budget consacré au développement des ressources humaines

**37.04** L'employeur consacre, du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité d'accréditation, un montant équivalent à un pourcentage de la masse salariale<sup>21</sup> déterminé comme suit :

Catégorie de personnel <sup>22</sup>	À compter du 01-04-2015
Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	1,34 %
Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers	0,38 %
Personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration	0,38 %
Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux	1,25 %

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 \$.

Les budgets consacrés à l'initiation à la tâche des personnes salariées nouvellement embauchées sont exclus du calcul prévu au présent paragraphe ainsi que les personnes salariées orientées en vertu de l'article 1.14, 3<sup>e</sup> alinéa.

L'employeur fournit au syndicat local les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent article.

Si, au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

Les montants consacrés à la formation obligatoire par un ordre professionnel ne sont pas assumés par l'employeur et sont exclus du budget prévu au présent article.

**37.05** Le montant déterminé au paragraphe 37.04 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à

<sup>21</sup> La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'INSPQ.

<sup>22</sup> Il s'agit des titres d'emploi prévus pour chacune des catégories de personnel apparaissant à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire prévue à l'annexe A de la présente convention collective.

celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

### **Plan triennal d'activités**

**37.06** L'employeur et le syndicat s'entendent sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élaborent, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 37.04, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

Dans le cadre du Plan de développement des ressources humaines (PDRH), l'employeur élabore, après consultation du syndicat, un plan triennal en fonction des orientations et des enjeux organisationnels avec révision annuelle.

L'employeur le soumet au comité de perfectionnement et de mise à jour en identifiant le montant annuel disponible établi conformément au budget.

**37.07** L'employeur soumet au syndicat le plan élaboré en vertu du paragraphe 37.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés, et ce, en vue de son approbation.

### **Comité de perfectionnement et de mise à jour**

Le comité de perfectionnement et de mise à jour est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective. Il est composé de quatre (4) membres désignés comme suit :

- deux (2) personnes représentantes désignées par le syndicat;
- deux (2) personnes représentantes de l'employeur.

Les membres du comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources pour l'aider dans la réalisation de son mandat.

### **Mandat du comité**

Le mandat du comité est :

- a) d'adopter le plan annuel de perfectionnement et de mise à jour en lien avec le plan triennal d'activités en identifiant l'ordre de priorité, les modalités d'application et les critères de sélection, le tout en fonction des ressources financières disponibles, selon l'article 37.04;
- b) d'assurer le suivi budgétaire des sommes allouées pour le perfectionnement et la mise à jour;

- c) de collaborer, s'il y a lieu, à l'organisation des activités de perfectionnement et de mise à jour.

**37.08** L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une entente entre les parties.

### **Admissibilité et sélection**

**37.09** Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.

**37.10** L'employeur détermine avec le syndicat les critères et les modalités de sélection pour le choix des personnes candidates.

Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements ou appareils bénéficie d'une activité de mise à jour.

**37.11** L'employeur transmet annuellement au syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

## **ARTICLE 38**

### **PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

---

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un usager, au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'incident.

## ARTICLE 39

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

---

**39.01** L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Le syndicat et les personnes salariées y collaborent.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

Un comité de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'INSPQ.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies entre les parties.

**39.02** Les parties au comité peuvent :

1. convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
4. recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'INSPQ;
5. recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
6. recommander toute mesure jugée utile, particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, les cas de pandémie, etc.

Les parties peuvent, par entente, convenir de toutes autres fonctions du comité.

**39.03** La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur, lesquels doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par l'employeur, peut être replacée dans

un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des familles de tâches établies au paragraphe 15.05, Sécurité d'emploi), et ce, sans perte de salaire.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans la même famille de tâches, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'employeur peut soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

**39.04** Toute personne salariée exposée aux radiations, en raison de son travail, subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que la ou le médecin traitant de la personne salariée ne l'interdise :

- a) une radiographie pulmonaire (de format 350 mm x 430 mm), une fois par année;
- b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la Commission internationale de radioprotection. Dans ces derniers cas, elle subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de cette analyse doit être transmis à la personne responsable du Service de santé du personnel et à la chef ou au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées.

Toute anomalie sanguine ou chromosomique imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, est investiguée sans délai par une ou un hématalogiste ou une ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

**39.05** Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

**39.06** Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la Santé, division Protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'INSPQ doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

**39.07** Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en

rien le congé annuel ni les congés maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

- 39.08** L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport médical sur sa dosimétrie personnelle.
- 39.09** La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant le Bureau d'évaluation médicale), et ce, dans le cadre d'une réclamation pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.
- 39.10** L'employeur avise le syndicat de sa contestation d'une décision d'une instance ou d'un tribunal compétent constitué en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail lorsque cette contestation est susceptible d'affecter les droits d'une personne salariée.
- 39.11** Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat et éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.
- 39.12** À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1) traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent et s'entendent sur la formation de tels comités.

Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat.

## ARTICLE 40

### RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

---

#### 40.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

#### 40.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, à moins d'être prolongée à la suite de l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j et k du paragraphe 40.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

Pour la personne salariée détentrice d'un poste sous octroi, la durée du régime de congé à traitement différé ne peut excéder la période restante de la durée prévue du poste sous octroi.

#### 40.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois, lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa m) du paragraphe 40.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'INSPQ, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'INSPQ, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 40.06 pour des avantages sociaux.

#### **40.04 Conditions d'obtention**

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

- a) être détentrice d'un poste ou d'un poste sous octroi;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant :
  - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
  - la durée du congé;
  - le moment de la prise du congé;

ces modalités doivent faire l'objet d'une entente entre les parties avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit, lequel inclut également les dispositions du présent régime.

copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au syndicat.

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

#### **40.05 Retour**

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

## 40.06 Modalités d'application

### a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C et à l'article 2 de l'annexe D. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

### b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe 40.06 a).

### c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

#### **d) Vacances annuelles**

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

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06.

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

#### **e) Congés de maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06.

#### **f) Assurance salaire**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06, conformément aux dispositions du paragraphe 24.29. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2° Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06, conformément aux dispositions du paragraphe 24.29.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu

des dispositions du paragraphe 24.29, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 24.29. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3° Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible et, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06, conformément aux dispositions du paragraphe 24.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4° Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 12.13, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5° Nonobstant les 2° et 3° sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 24.29. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
- Si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa p).

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

**g) Congé ou absence sans solde**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde de un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.31, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa m) s'appliquent.

**h) Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde, non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06.

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

**i) Congé de maternité, de paternité et d'adoption**

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou pour adoption survient pendant la période de contribution, la participation est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

**j) Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

**k) Perfectionnement**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

**l) Mise à pied**

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

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

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée par le SNMO dans un autre organisme. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été remplacée par le SNMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime, à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

**m) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé**

- I- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé, proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le R.R.E.G.O.P.

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

**n) Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

**o) Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

**p) Personne salariée à temps partiel ou détentrice d'un poste sous octroi**

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux prévus au paragraphe 28.09, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06.

**q) Changement de statut**

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants :

- I- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa m).
- II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel, après avoir pris son congé, est réputée demeurer une personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

**r) Régimes d'assurance groupe**

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 24.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 40.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

**s) Mutation volontaire**

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

## ARTICLE 41

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

#### Définition

**41.01** Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

#### Avis

**41.02** Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 41.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

**41.03** L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes :

- a) la nature du changement technologique;
- b) le calendrier d'implantation prévu;
- c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
- d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;
- e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

#### Rencontre

**41.04** Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et, par la suite, à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus, en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou de plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de mise à jour prévues au paragraphe 37.10.

## **Recyclage**

**41.05** La personne salariée visée par le paragraphe 15.03, effectivement mise à pied à la suite de l'implantation d'un changement technologique, est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

## **ARTICLE 42**

### **ORDRE PROFESSIONNEL**

---

La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel, sauf dans les cas d'exercice exclusif, tel que prévu au Code des professions (RLRQ, c.-26).

## ARTICLE 43

### **CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ**

---

**43.01** Après entente entre les parties avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire, ou dans une université, à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente entre les parties avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

**43.02** Ce congé est accordé selon les modalités suivantes :

#### **1. Ancienneté**

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53<sup>e</sup>) semaine.

#### **2. Congé annuel**

L'employeur remet à la personne salariée le paiement correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

#### **3. Congés de maladie**

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayables annuellement en vertu du paragraphe 24.42 de la convention collective. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie peuvent être monnayés au taux de salaire au début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention collective.

#### **4. Régime de retraite**

La personne salariée demeure assujettie aux stipulations de la Loi du R.R.E.G.O.P.

## **5. Assurance groupe**

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 24.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

## **6. Obtention d'un poste**

La personne salariée peut poser sa candidature et obtenir un poste pendant un congé pour enseigner, si elle met fin à son congé dans un délai de trente (30) jours.

**43.03** Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'INSPQ, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

**43.04** À l'expiration de son congé, la personne salariée reprend son poste. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle peut se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement de la présente convention.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste de rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

## ARTICLE 44

### DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

---

- 44.01** Sous réserve du paragraphe 44.03, la présente convention collective prend effet à compter du vingt et unième (21<sup>e</sup>) jour suivant sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2026.
- 44.02** Sous réserve du paragraphe 44.03, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.
- 44.03** Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 :
1. temps supplémentaire;
  2. prime de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe;
  3. taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe C, les dispositions prévues pour la personne salariée qui occupe plus d'un poste et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;
  4. supplément de salaire du technologue spécialisé ou de la technologue spécialisée en radiologie;
  5. prime de coordination professionnelle,
  6. prime de soir et de nuit payée prévue au paragraphe 32.03;
  7. prime d'heures brisées;
  8. prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.09;
  9. bénéfices des salariés à temps partiel;
  10. prime de fin de semaine.

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

**44.05** Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 44.03 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité apparaissent sur un relevé de paie distinct.

**44.06** La personne salariée dont l'emploi a pris fin après le 1<sup>er</sup> avril 2020 doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 44.07. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

**44.07** Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 ainsi que leur dernière adresse connue si ces informations n'ont pas déjà été fournies.

**44.08** Les parties aux présentes conviennent que les griefs et plaintes déposés avant la signature de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective en vigueur au moment de leur dépôt.

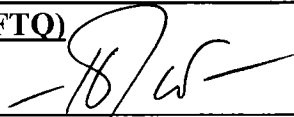
**44.09** Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

**44.10** Il est entendu que la présente convention collective de travail signée entre les parties s'applique intégralement et totalement à toutes les personnes salariées représentées par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4671 (FTQ).

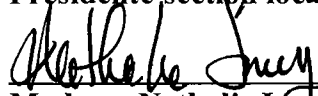
**44.11** La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Montréal  
CE 27<sup>e</sup> jour de novembre 2023.

Le syndicat canadien de la fonction  
Publique- (FTQ)

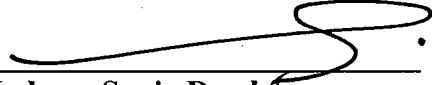


Madame Nabila Haddouche  
Présidente-section locale 4671

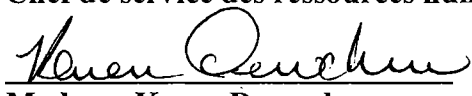


Madame Nathalie Lemay  
Conseillère syndicale

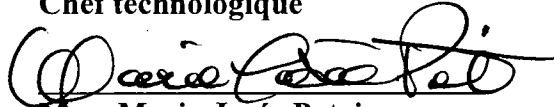
L'Institut National de santé  
publique du Québec



Madame Sonia Deschênes  
Chef de service des ressources humaines



Madame Karen Desrochers  
Chef technologique



Mme Marie-Josée Potvin  
Conseillère en relations de travail

**PARTIE II**

**ANNEXES**

## **ANNEXE A**

### **TITRES D'EMPLOI**

---

Les libellés apparaissant à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire de l'Institut national de santé publique du Québec 2020-2026 constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Cette nomenclature fait partie intégrante de la présente convention collective.

L'employeur paie à la personne salariée le taux horaire prévu à la convention collective pour son titre d'emploi.

Le nombre d'heures applicable à l'INSPQ est celui mentionné à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire de l'Institut national de santé publique du Québec 2020-2026, à partir du 31 mars 2020. Les parties peuvent, dans des circonstances particulières ou exceptionnelles, convenir de l'utilisation pour un titre d'emploi d'un nombre d'heures différents de celui applicable à l'INSPQ.

## **ANNEXE B : HORAIRE COMPRESSÉ**

Une personne salariée peut demander de fournir sa prestation de travail selon un horaire compressé sur une période de paye en respectant le nombre d'heures régulières du poste à temps complet tel que prévu à la nomenclature. Les aménagements de travail possibles peuvent être sur la base de quatre (4) jours ou quatre jours et demi (4 ½) travaillés sur cinq (5) jours de travail ou encore de neuf (9) jours travaillés sur dix (10) jours de travail.

Une personne salariée peut transmettre en tout temps par écrit sa demande d'horaire compressé à son supérieur immédiat. Cette demande doit indiquer sa préférence d'horaire ainsi que sa durée, laquelle ne peut être inférieure à trois (3) mois ou supérieure à un (1) an.

La personne salariée ne peut combiner l'horaire compressé avec aucune autre forme d'aménagement de temps de travail ou autre congé à temps partiel prévus dans la convention collective.

Les heures supplémentaires sont comptabilisées au-delà de la période des deux semaines normales incluent dans la période de paye et non au-delà de la journée normale de travail

### **Gestion des absences et des congés**

La période de temps non-travaillée dans le cadre de cet horaire doit être codée selon la manière déterminée par l'employeur.

Les semaines ou un ou des congés fériés sont prévus, ne peuvent pas être assujetties à l'horaire compressé.

Une journée de maladie équivaut à la journée de travail prévue à horaire compressé. Elle peut être de plus ou moins 7 hrs par jour. Par contre, en cas d'assurance-salaire, les jours de carences et le paiement des indemnités sera effectué sur la base d'une journée normale de travail en vertu du titre d'emploi de la nomenclature. La banque annuelle de jours de maladie demeure inchangée.

### **Conditions et processus d'autorisation de la demande**

L'horaire compressé est accordé ou non selon les besoins du service sans égard à l'ancienneté.

L'horaire de travail doit être entendu avec le supérieur immédiat.

Le supérieur immédiat doit, dans un délai raisonnable suivant dépôt de la demande, rencontrer la personne salariée concernée afin de l'informer de son acceptation ou non de la demande.

L'Employeur ne peut refuser une demande que sur des motifs basés sur les besoins du service. De plus, en cas de situation imprévue et urgente, le gestionnaire pourrait demander à la personne salariée de déplacer ou annuler la période non travaillée.

S'il y a acceptation de la demande, une entente doit être signée par la personne salariée, le supérieur immédiat, un représentant du syndicat et un représentant de la direction des ressources humaines.

### **Retrait de l'horaire compressé**

En tout temps, la personne salariée peut renoncer par écrit à son entente d'horaire compressé en adressant un avis à cet effet à l'employeur et à son syndicat. Lorsque la personne salariée renonce à son entente d'horaire compressé, elle ne peut pas refaire une nouvelle demande avant qu'une période de six (6 mois) ne se soit écoulée.

## ANNEXE C

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes et techniciens diplômés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi prévus à l'article 2 de la présente annexe.

#### ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI

Les titres d'emploi visés par la présente annexe sont les suivants :

- 2248 - Assistant-chef inhalothérapeute  
- Assistante-chef inhalothérapeute
- 2236 - Assistant-chef-technicien en électrophysiologie médicale  
- Assistante-chef-technicien en électrophysiologie médicale
- 2234 - Assistant-chef-technologiste médical  
- Assistant-chef-technicien de laboratoire médical diplômé  
- Assistante-chef-technologiste médicale  
- Assistante-chef-technicienne de laboratoire médical diplômée
- 2219 - Assistant-chef-technologue en radiologie  
- Assistante-chef-technologue en radiologie
- 2247 - Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)
- 2276 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale
- 2246 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)
- 2227 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)
- 2213 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)
- 2271 - Cytologiste
- 2244 - Inhalothérapeute

- 2214 - Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
- 2232 - Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
- 2241 - Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (E.E.G.)
- 2286 - Technicien ou technicienne en électro-physiologie médicale
- 2223 - Technologiste médical  
- Technologiste médicale
- 2224 - Technicien de laboratoire médical diplômé  
- Technicienne de laboratoire médical diplômée
- 2208 - Technologue en médecine nucléaire
- 2205 - Technologue en radiodiagnostic
- 2207 - Technologue en radio-oncologie
- 2212 - Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie

### **ARTICLE 3 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la technicienne ou technicien au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classé dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 5 de la présente annexe.

### **ARTICLE 4 REMPACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR**

La technicienne ou technicien appelé par l'INSPQ à travailler temporairement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle ou il l'occupe, si elle ou il l'occupe pendant au moins un quart régulier de travail.

### **ARTICLE 5 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE**

La technicienne ou technicien couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire, lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 6.

## **ARTICLE 6**

### **EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE**

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

- 6.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :
- 6.02** La technicienne ou technicien a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans.
- 6.03** Si la technicienne ou technicien a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 6.02. Toutefois, la technicienne ou technicien ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.
- 6.04** Si elle ou il a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la technicienne ou technicien.
- 6.05** Nonobstant les paragraphes 6.01, 6.02, 6.03 et 6.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 6.06** Le calcul de l'expérience de la technicienne ou du technicien qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante :

Chaque jour de travail équivaut à :

- 1/225<sup>e</sup> d'année d'expérience, si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- à 1/224 d'année d'expérience, si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- à 1/223 d'année d'expérience, si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- à 1/222 d'année d'expérience, si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- à 1/221 d'année d'expérience, si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- et à 1/220 d'année d'expérience, si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

- 6.07** L'employeur doit exiger de la technicienne ou technicien une attestation écrite de l'expérience acquise, attestation que la technicienne ou technicien obtient de l'employeur ou de l'organisme où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à la technicienne ou technicien de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

- 6.08** Au départ de la technicienne ou technicien, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

### **Formation postsecondaire (laboratoire)**

Les dispositions prévues à l'annexe D (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

- 6.09** La technicienne ou technicien, détenteur d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes : chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique, a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.
- 6.10** Lorsque la technicienne ou le technicien utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), elle ou il a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.
- 6.11** La technicienne ou technicien, détenteur d'un baccalauréat en biologie médicale (option technologie médicale), biochimie, chimie et microbiologie, a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.
- 6.12** La technicienne ou technicien, détenteur d'une « licence » (L.C.S.L.T.) en technologie médicale, a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.
- 6.13** La technicienne ou technicien, qui a complété et réussi trente (30) unités ou crédits d'un programme d'études postsecondaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie, se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.
- 6.14** Sous réserve du paragraphe 6.10 de la présente annexe et du paragraphe 2.03 de l'annexe D, la formation postsecondaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

La technicienne ou technicien ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

- 6.15** Cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

## ANNEXE D

### RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC). Il inclut les personnes salariées classées dans les groupes 1000 et 2000.

#### ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

**2.01** Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 37 (Développement des ressources humaines).

**2.02** Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**2.03** Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**2.04** Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons

ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire, à l'obtention de son baccalauréat.

**2.05** Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**2.06** Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle travaille, elle a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**2.07** Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

**2.08** La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1.5 % du salaire prévue au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

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

### **ARTICLE 3**

#### **FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE**

La liste des programmes d'études postsecondaires et leurs valeurs relatives reconnus ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

L'employeur s'engage à fournir le répertoire des programmes accrédités par le ministère de l'Éducation pour les titres d'emploi de la nomenclature. L'objectif étant d'harmoniser le titre d'emploi correspondant, sans que cela se reflète sur la rémunération en vigueur, durant la durée de la convention, dans les programmes postsecondaires

## **ANNEXE E**

### **PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE)**

---

L'INSPQ s'engage à maintenir un Programme d'aide aux employés (PAE) pour ses personnes salariées.

**PARTIE III**

**LETTRES D'ENTENTE**

---

## **LETTRE D'ENTENTE NO 1**

### **RELATIVE AUX PROJETS DE RÉORGANISATION**

---

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'INSPQ.

L'employeur fournit au syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les services (ou unités de travail) de l'INSPQ susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 2 : RELATIVE AUX DEMANDES DE RECLASSIFICATION**

Les parties conviennent qu'une personne salariée peut demander d'être reclassifiée en tout temps dans un autre corps d'emploi si elle croit que :

- L'ensemble ou une partie importante de ses tâches ne correspond pas à sa description de tâches mais plutôt à celle d'un autre emploi ;
- Des tâches qu'elle effectue de façon régulière ont été modifiées ou ajoutées à sa description de tâche de telle sorte qu'il faudrait réévaluer son emploi.

Il est de la responsabilité de la personne salariée de maintenir sa description de tâches à jour et de la valider avec son gestionnaire.

La demande de reclassification sera traitée par l'employeur ou par le comité conjoint d'évaluation des emplois si celui-ci est constitué et que telle demande fait partie de son mandat.

S'il est déterminé que la personne salariée doit être reclassée, son nouveau salaire lui sera versé rétroactivement à la date de dépôt de sa demande de reclassification.

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

### RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES EN POSTE

---

Dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et de maximiser le nombre de postes à temps complet, les parties procèdent à l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes dans la mesure où les besoins le justifient selon les dispositions suivantes :

- 1- Elles procèdent à cet exercice dans les quatre (4) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

À cette fin, elles considèrent les heures travaillées dans l'unité de négociation par les personnes salariées de la liste de rappel, celles effectuées par l'équipe de remplacement en excluant celles effectuées en surplus de personnel, celles effectuées par le personnel des agences de recrutement ainsi que les heures travaillées en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

- 2- Les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période budgétaire où les heures travaillées mentionnées ci-haut ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

La conversion des heures s'exerce uniquement sur celles dont la source de financement provient de la subvention régulière.

L'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la réalisation des objectifs de la présente lettre d'entente.

Les parties peuvent convenir de ne pas poursuivre l'exercice de conversion compte tenu d'un volume d'heures insuffisant.

- 3- Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire, s'il y a lieu, en tenant compte :

- a) du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence;

- b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis;

- c) du nombre d'heures qui sont visées par une transformation en cours ou à venir dans les douze (12) prochains mois ayant une incidence sur l'emploi;

- d) du caractère récurrent des absences;

- e) de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;

- f) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées;
  - g) de la distribution des assignations par titre d'emploi, sauf entente entre les parties.
- 4- À partir du volume d'heures résultant de l'analyse effectuée précédemment, l'employeur procède à la conversion de la façon suivante :
- a) d'abord, par la création de postes à temps complet dans le service;
  - b) ensuite, par la création de tout autre type de postes.

La création de postes fusionnés n'est possible que dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente.

Lorsque cette conversion s'actualise par la création de postes d'équipe volante, les parties peuvent convenir que l'employeur peut accorder à une personne salariée de l'équipe volante une affectation détenue par la personne salariée de la liste de rappel ayant le moins d'ancienneté s'il reste moins de vingt (20) jours à écouler à son assignation et en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Sauf entente entre les parties, il ne peut être créé de postes à temps partiel comportant moins de huit (8) jours de travail par période de quatre (4) semaines.

- 5- Les postes créés en vertu de la présente lettre d'entente sont visés par la convention collective. Ils sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux et sont comblés conformément aux dispositions de la convention collective.
- 6- Les parties peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente.
- 7- La présente lettre d'entente n'est pas applicable dans les organismes qui ferment ou changent d'œuvre.
- 8- Les personnes salariées libérées pour réaliser les travaux prévus à la présente lettre d'entente le sont en vertu du paragraphe 9.05. Les parties peuvent convenir de libérations relatives aux travaux préparatoires aux rencontres entre les parties.
- 9- Deux (2) ans après avoir effectué l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes, les parties l'effectuent à nouveau.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 4**

### **RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

---

La partie syndicale négociante FTQ, d'une part, et l'INSPQ, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente favorisent une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 5**

### **RELATIVE À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI**

---

Dans le cas où la création de la nomenclature des titres d'emploi a entraîné la modification à la numérotation ou à la seconde appellation d'un titre d'emploi, le nouveau titre d'emploi est réputé correspondre à l'ancien compte tenu de leurs libellés identiques.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 6**

### **RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

---

Les personnes salariées peuvent accumuler une banque de deux (2) jours de temps à reprendre, en fonction des heures journalières prévues à leur titre d'emploi par blocs de cinq (5) minutes, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Cette banque ne pourra dépasser deux (2) jours. Ces journées accumulées pourront être prises en journées ou en demi-journées. Les absences doivent en tout temps être planifiées et autorisées par le supérieur immédiat.

Un maximum de vingt-six (26) jours par année calendrier de temps à reprendre sera accepté et autorisé.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 7**

### **RELATIVE À LA CONTRIBUTION AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DU GROUPE 6000**

---

L'employeur s'engage à poursuivre les démarches entreprises auprès du Secrétariat du Conseil du trésor afin que ce dernier puisse accorder aux employés de l'unité d'accréditation les mêmes conditions que celles accordées aux employés du secteur de la santé et des services sociaux et du secteur de l'enseignement dans le cadre de l'entente FTQ conclue lors des négociations en 2011. L'employeur informera le syndicat de ses démarches.

D'autre part, le syndicat s'engage à faire les mêmes démarches auprès du Secrétariat du Conseil du trésor et d'en informer l'employeur.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 8**

### **RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE**

---

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Cependant, cette personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire et reçoit les avantages sociaux de la personne salariée à temps partiel, non couverte par ce régime, tels que prévus à l'alinéa 3 du paragraphe 28.09 de la convention collective.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 9**

### **RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE**

---

#### **ARTICLE 1 DÉFINITION**

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à l'article 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la réglementation fiscale.

Ce régime de congé CFTÉ-ÉS comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

#### **ARTICLE 2 DURÉE DU RÉGIME**

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application de l'alinéa g) de l'article 7. La durée du régime inclut la période du congé.

Pour la personne salariée détentrice d'un poste sous octroi, la durée du régime ne peut excéder la période restante de la durée prévue du poste sous octroi.

#### **ARTICLE 3 DURÉE DU CONGÉ**

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

#### **ARTICLE 4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE**

##### **a) Motif familial**

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa personne conjointe, de l'enfant de sa personne conjointe, de son père ou de sa mère, de la personne conjointe de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents, en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- de soins de fin de vie;
- d'un décès à l'étranger;
- d'un lourd handicap;
- d'une autre situation familiale convenue, par entente local, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à l'article 5.

## ARTICLE 5      CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détentrice d'un poste ou d'un poste sous octroi;
- b) avoir complété un (1) an de service;
- c) effectuer une demande écrite en précisant :
  - la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS;
  - la durée du congé;
  - le moment de la prise de congé;
- d) le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à l'article 4;
 

ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;
- e) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à l'article 4;
- f) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail lors de l'entrée en vigueur du contrat.

## ARTICLE 6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la personne salariée reprend son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si son poste n'est pas aboli ou si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation. Toutefois, les parties peuvent convenir, par entente local, des modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée auquel cas, les dispositions prévues à l'alinéa 1) de l'article 7 s'appliquent.

Dans tous les cas, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

## ARTICLE 7 MODALITÉS D'APPLICATION

### a) Salaire

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C, à l'article 2 de l'annexe D. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS	
	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur.

## **b) Régime de retraite**

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

## **c) Ancienneté**

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

## **d) Vacances annuelles**

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

## **e) Congé de maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé de maladie.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

## **f) Assurance salaire**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 24.29 de la convention collective. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

- 2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 24.29 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.
- 3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 24.29 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

**g) Congés ou absences sans solde**

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée voit sa participation au régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraîne le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

**h) Congés avec solde**

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la lettre d'entente sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

**i) Congés mobiles**

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

**j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif**

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

### **k) Mise à pied**

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

### **l) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès**

- 1- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- 2- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée, sans intérêt, d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat.
- 3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse, sans intérêt, le solde à l'employeur.

### **m) Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

### **n) Récupération des sommes dues**

En cas de bris de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

Les parties peuvent, par entente local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

### **o) Personne salariée à temps partiel**

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à l'article 4. Toutefois, le congé doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Le salaire que la personne salariée à temps partiel recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Les bénéficiaires marginaux prévus aux paragraphes 28.09 de la convention collective sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

**p) Changement de statut**

La personne salariée qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

- 1- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa 1) de l'article 7;
- 2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé CFTÉ-ÉS.

**q) Régimes d'assurance collective**

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 24.26 de la convention collective, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS; le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 24.26 de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de l'article 7. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

**r) Mutations volontaires**

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

## **ARTICLE 8      REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS**

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit, en plus des dispositions prévues aux articles 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

- 1- ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens du paragraphe 18.02 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;
- 2- doit s'être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

Les parties peuvent, par entente, modifier les modalités des alinéas 1 et 2 du présent article.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 10**

### **RELATIVE AUX BANQUES DE LIBÉRATIONS LORS D'UNE FUSION DES ACCRÉDITATIONS SYNDICALES**

---

#### Dispositions transitoires pour les unités d'accréditation fusionnées

Les dispositions transitoires relatives au nombre de jours de libération syndicale consentis, en vertu de l'article 9 de la convention collective pour les unités résultant d'une fusion des certificats d'accréditation, sont établies de la manière suivante :

À la date d'accréditation de la nouvelle association de personnes salariées, le nombre de jours prévu aux banques de libération syndicale, en vertu de l'article 9 de la convention collective, sera maintenu au sein de la nouvelle unité d'accréditation.

Le nombre de jours de libération syndicale combiné, résultant de cette fusion des certificats d'accréditation, ne peut être utilisé qu'une seule fois. Les parties devront négocier les nouvelles modalités de jours de libération syndicale lors de l'échéance de la convention collective en vigueur.

**PARTIE IV**

**LETTRE D'INTENTION**

## **LETTRE D'INTENTION NO 1**

### **RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS POUR LES PERSONNES SALARIÉES DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION**

Les parties s'engagent à se rencontrer, et ce, au cours de l'application de la présente convention collective, afin de discuter de la reconnaissance des acquis nécessaires à l'obtention d'un ou de plusieurs titres d'emplois prévus à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

La reconnaissance des acquis et des compétences en formation permet à la personne salariée de faire reconnaître les compétences acquises grâce à des expériences de travail, le tout en conformité avec les exigences des maisons d'enseignement reconnues.

## **LETTRE D'INTENTION NO 2 : RELATIVE À LA DURÉE DES POSTES SOUS-OCTROI**

L'Employeur s'engage à poursuivre ses efforts pour afficher des postes sous octroi de trois (3) ans ou renouveler des postes sous octroi au-delà d'une (1) année de mandat lorsque le budget et le mandat le permettent.

**LETTRE D'INTENTION NO 3 : RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ CONJOINT  
D'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

Les parties s'engagent à poursuivre leurs discussions pour la création d'un comité conjoint d'évaluation des emplois dont le mandat est à déterminer.



