CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LA CORPORATION D'URGENCES-SANTÉ

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S D'URGENCES-SANTÉ
(CSN)

Du 1er avril 2020
au 31 mars 2025
(2020-2025)

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I ARTICLES 6

1 DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL 7

2 OBJET 20

3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 21

4 DROITS DE LA DIRECTION 24

5 RECONNAISSANCE SYNDICALE 25

6 RÉGIME SYNDICAL 28

7 RETENUES SYNDICALES 29

8 AFFICHAGE D'AVIS 30

9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE 31

10 RÈGLEMENT DES LITIGES 35

11 ARBITRAGE 36

12 ANCIENNETÉ 39

13 MUTATIONS VOLONTAIRES 43

14 PROCÉDURE DE MISE À PIED 47

15 SÉCURITÉ D'EMPLOI 56

16 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT 68

17 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE 71

18 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 72

19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 75

20 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS 78

21 CONGÉ ANNUEL 80

22 DROITS PARENTAUX 87

23 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE, D'ASSURANCE SALAIRE 101

24 AVANTAGES SOCIAUX 117

25 RÉGIME DE RETRAITE 120

26 PAIEMENT DES SALAIRES 123

27 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENTS 127

28 CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT) 130

29 SANTÉ ET SÉCURITÉ 132

30 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 134

31 RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES 137

32 CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ 139

33 PRIME D'INSTRUCTEUR 141

34 RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRES 142

35 PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS 146

36 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRES 147

37 PRIME DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE 173

38 ASSURANCE RESPONSABILITÉ 176

39 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ 177

40 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 184

41 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL 185

42 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ 187

PARTIE II ANNEXES 189

A CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT 190

B RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE 192

C RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS 194

D RELATIVE AU MÉCANISME ACCÉLÉRÉ DE DOTATION DES POSTES 197

E RELATIVE À L'APPLICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LES TITRES D'EMPLOI DE RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE, RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE – CHEF D'ÉQUIPE ET RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE – RÉVISEUR/FORMATEUR 198

F RELATIVE AU PROGRAMME D'HORAIRE ATYPIQUE DU PERSONNEL DE BUREAU 206

G RELATIVE À LA STRUCTURE SALARIALE AU 2 AVRIL 2022 209

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE 210

Nº 1 CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES 211

Nº 2 RELATIVE À LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 213

Nº 3 RELATIVE AUX PROJETS VISANT LA SANTE GLOBALE DES PERSONNES SALARIEES 214

Nº 4 RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE 215

Nº 5 RELATIVE À LA MÉTHODE D'OCTROI DES CONGÉS FÉRIÉS DES RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE, COMMIS SÉNIORS À L'INTERÉTABLISSEMENTS ET EN CENTRE OPÉRATIONNEL AINSI QUE LES COMMIS SÉNIORS AUX HORAIRES 216

Nº 6 CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION 218

Nº 7 RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET AUX ÉTUDES 219

Nº 8 RELATIVE À LA MÉTHODE D'OCTROI D'UNE ABSENCE À TEMPS COMPLET DE SIX (6) MOIS ET PLUS 220

Nº 9 RELATIVE À LA MÉTHODE D'OCTROI D'UNE ASSIGNATION LORS D'UNE ABSENCE À TEMPS COMPLET DE SIX (6) MOIS ET PLUS 222

Nº 10 RELATIVE À LA DISPONIBILITÉ MINIMALE DES SALARIÉS AUX ÉTUDES OU DÉTENANT UN AUTRE EMPLOI 223

Nº 11 RELATIVE AUX PLAINTES CONCERNANT LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 224

Nº 12 RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DE L'HORAIRE DE 36.25 HEURES DES RMU 226

Nº 13 RELATIVE AUX EXIGENCES DES POSTES 227

Nº 14 RELATIVE AU REGISTRE DES CANDIDATURES 229

Nº 15 RELATIVE À LA DÉJUDICIARISATION DES LITIGES 230

Nº 16 RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL 231

Nº 17 CONCERNANT L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES PERSONNES SALARIÉES 232

Nº 18 RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX 233

Nº 19 FORFAITAIRE APPLICABLE AUX TITRES D'EMPLOIS DE RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE 234

Nº 20 RÈGLE DE PROMOTION DES RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE 235

ARTICLE

1 DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL

1.01 1) Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également « l'agent syndical » prévu à l'article 9 de la présente convention.

2) Nouvelle personne salariée

Afin de faciliter l'application des dispositions de l'article 1, l'Employeur convient d'aviser par écrit la nouvelle personne salariée de la nature du poste, du statut qui lui est accordé (temps complet, temps partiel) et copie de cet avis est transmise au Syndicat.

1.02 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

1.03 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 salarié à temps partiel.

1.04 1) Quart de travail : On entend par quart de travail, le quart de jour, le quart de soir, le quart de nuit.
Les quarts de travail sont établis uniquement en fonction des plages spécifiées aux présentes :

Quart de jour : Tout quart de travail qui débute à 5 h 00 ou après;
Quart de soir : Tout quart de travail qui débute à 12 h 00 ou après;
Quart de nuit : Tout quart de travail qui débute à 18 h 00 ou après;

2) Plage horaire : On entend par plage horaire, les heures d'entrée et de sortie à l'intérieur d'un quart de travail.

3) Service : On entend au sens d'une direction tel que prévu à l'organigramme d'Urgences-santé.

1.05 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.

1.06 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.

1.07 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.

1.08 Déplacement

Désigne la mutation d'une personne salariée exigée par l'Employeur.

1.09 1) Conjoint ou conjointe

On entend par conjoints 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.

2) Enfant à charge

Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux (2), non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

a) est âgé de moins de dix-huit (18) ans;

b) est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

c) quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

SECTION A PÉRIODE DE PROBATION

1.10 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 embauche. L'Employeur tentera, sous réserve des besoins du service, pour la durée de la période de probation prévue ci-après, de maintenir la nouvelle personne salariée dans le même service que celui pour lequel lesdites modalités lui ont été communiquées.

La période de probation est de soixante (60) jours civils. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli quarante-cinq (45) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli quarante-cinq (45) jours de travail. Toutefois, lorsque la personne salariée en période de probation change de titre d'emploi, ou de service pour un autre que celui pour lequel les modalités lui ont été communiquées, tel que prévu ci-avant, la période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli quarante-cinq (45) jours de travail dans cet autre titre d'emploi ou dans cet autre service sans toutefois dépasser une durée de soixante (60) jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de grief en cas de congédiement. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12.

Si l'Employeur reprend à son service une 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 civils ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

Dans le cas de la nouvelle personne salariée qui est soumise à un programme de formation et/ou d'orientation, la période de probation prévue ci-haut ne débute qu'après la période de formation et/ou d'orientation (incluant parallèle, stage...). La nouvelle personne salariée en période de formation bénéficie des mêmes droits que la personne salariée en période de probation. L'Employeur peut mettre fin à la formation d'une personne salariée si cette dernière échoue les tests ou examens d'évaluation prévus au programme de formation (incluant parallèle, stage...).

Une prolongation de probation est possible après entente entre les parties.

À la signature de la convention collective, l'Employeur communique par écrit au Syndicat la teneur et les modalités d'application du programme de formation. Celui-ci a trente (30) jours pour faire parvenir ses représentations.

L'Employeur accorde au Syndicat une période de quinze (15) minutes, durant la journée d'accueil suite à l'embauche pour rencontrer les nouvelles personnes salariées.

SECTION B NOTION DE POSTE

1.11 Poste

« Poste » désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective ainsi qu'aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.

1.12 Poste fusionné

Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi à l'intérieur d'un ou plusieurs services où cette affectation est assumée.

1.13 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'Employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par une seule personne salariée.

1.14 L'Employeur informe le Syndicat, par écrit, trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné.

1.15 Au terme du délai prévu à l'article 1.14, l'Employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

1.16 Le Syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

En cas de contestation du Syndicat, l'Employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'Employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

SECTION C POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

1.17 **1)** L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

2) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'un des motifs prévus à la convention collective.

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

4) Dans l'hypothèse où 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.

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

Aux fins d'application du présent article, les personnes salariées de la liste de rappel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de vingt-huit (28) jours et plus, sont considérées, à leurs demandes au début de l'assignation à temps complet, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet, et ce, jusqu'à la fin de l'assignation à temps complet. Les parties peuvent en convenir autrement.

SECTION D ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

1.19 L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03.

1.20 L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des absences prévues à l'alinéa 2) du paragraphe 1.17 (postes temporairement dépourvus de titulaires), pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

1.21 À ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans un poste comparable.

Cependant, 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.

1.22 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 à l'article 1.21.

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.

1.23 Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. Cependant, il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'Employeur informe la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

Lors de l'inscription de la personne salariée sur l'équipe de remplacement et 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. Advenant le cas où les parties n'arrivent à aucune entente, l'alinéa précédent s'applique.

SECTION E LISTE DE RAPPEL

1.24 La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied, autres que celles visées à l'article 15.03, ainsi que les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, elle conserve son ancienneté. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 13) avant l'écoulement d'une période de trois (3) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

Cependant, dans ce cas uniquement, la pénalité prévue ci-haut ne s'applique pas.

La personne salariée qui obtient un poste à temps complet en vertu de l'article 13.10 et qui n'a pas eu de période d'initiation et d'essai en vertu du 1er alinéa de l'article 13.13 ou de l'annexe E et qui n'était pas déjà titulaire d'un poste à temps complet, peut se désister de son poste dans les cinq (5) premiers jours suivant l'entrée en fonction dans son nouveau poste.

Toutefois, la personne salariée détentrice de deux (2) postes à temps partiel, peut démissionner de l'un (1) de ces deux (2) postes, tout en conservant le droit de se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 13).

Lorsque l'Employeur donnera une période de formation afin de combler la liste de rappel d'un titre d'emploi donné, une personne salariée détentrice de poste d'un autre titre d'emploi, pourra se prévaloir de cette formation sans avoir à démissionner de son poste.

Si, au terme de cette formation (incluant parallèle, stage...), la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet réussit ladite formation (incluant parallèle, stage...), elle démissionnera de son poste pour intégrer la liste de rappel. Cependant, cette démission ne sera effective qu'après une période d'essai de vingt (20) jours travaillés ou trente (30) jours civils. La personne salariée exprime pour une période de trois (3) mois une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur. Cette disponibilité obligatoire débute après la formation (incluant parallèle, stage...).

L'Employeur et le Syndicat évaluent conjointement, deux (2) fois par année, soit à la fin du mois de mars et au début du mois de septembre, les besoins d'embauche et de formation pour la liste de rappel.

1.25 À l'embauche, la nouvelle personne salariée exprime pour une période de six (6) mois les disponibilités suivantes :

1) Pour la première période de trois (3) mois, une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur, laquelle ne peut toutefois être inférieure à la disponibilité prévue au paragraphe suivant.

2) Pour la période de trois (3) mois suivante, une disponibilité minimale de six (6) journées de travail aux deux (2) semaines, incluant le quart de nuit pour les titres d'emploi qui l'exigent et lorsque l'Employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

Cette disponibilité obligatoire débute après la formation (incluant parallèle, stage...).

1.26 La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'Employeur la disponibilité qu'elle peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet.

1.27 Pour être inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée doit exprimer, par écrit à l'Employeur, sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail (nuit-jour-soir) où elle assure sa disponibilité. La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de six (6) journées de travail aux deux (2) semaines dont, lorsque l'Employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La personne salariée peut retirer sa disponibilité pour les périodes qui suivent, et ce, en fonction de la semaine ou de la fin de semaine. La personne salariée peut se retirer de deux (2) périodes par jour de calendrier, mais maximum d'une période par quart de travail.

Les périodes de semaine sont les suivantes :

- 5 h 00 à 6 h 59 inclusivement;
- 9 h 30 à 11 h 30 inclusivement;
- 18 h 00 à 21 h 00 inclusivement.

Les périodes de fin de semaine sont les suivantes :

- 5 h 00 à 6 h 59 inclusivement;
- 18 h 00 à 21 h 00 inclusivement.

La personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel, dans le même établissement ou dans un autre établissement, n'est tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au 1er alinéa du

présent article que pour la liste de rappel où elle a le plus d'ancienneté. Cependant, cette personne salariée n'est pas tenue de respecter cette disponibilité minimale lorsqu'elle a accepté une assignation incompatible avec une telle disponibilité. Il appartient à la personne salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue, en vertu du présent article, de fournir une disponibilité minimale.

Dans le cas des congés fériés de Noël et du jour de l'An, la personne salariée est considérée avoir émis une pleine disponibilité (nuit-jour-soir) pour les 24, 25, 26, 31 décembre et 1er et 2 janvier. Dans le but d'obtenir un (1) des deux (2) congés (Noël ou jour de l'An), la personne salariée devra exprimer son choix selon la procédure habituelle.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la personne salariée ne peut se soustraire à sa disponibilité ainsi qu'aux quarts qui lui sont octroyés; si elle ne respecte pas cette disponibilité, elle verra son nom rayé de la liste de rappel pour six (6) mois.

Également, pour la période de congé annuel la personne salariée de la liste de rappel doit assurer au moins deux (2) semaines consécutives de disponibilité, et ce, entre le 15 juin et le 30 août.

La personne salariée doit offrir des disponibilités qui lui permettent de suivre la formation nécessaire pour l'accomplissement de ses fonctions à l'intérieur des délais prescrits par l'Employeur en considérant, autant que faire se peut, les préférences exprimées par la personne salariée.

1.28 Sous réserve des dispositions de l'article 1.27, la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période d'un (1) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son Employeur au moins vingt et un (21) jours civils avant cette modification.

Si la personne salariée omet de remettre sa disponibilité à l'intérieur des délais prescrits, sa disponibilité précédente demeure valable, tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas modifiée conformément à l'article 1.27 et la personne salariée a l'obligation de respecter cette dernière disponibilité.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée, lors de son retour de maladie longue durée de trois (3) mois et plus, peut modifier ses disponibilités aussitôt qu'elle connaît sa date de retour, sauf si la personne salariée est déjà sur une assignation long terme.

À l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur transmet au Syndicat tous les formulaires de disponibilité des personnes salariées de la liste de rappel. Par la suite, l'Employeur transmet au Syndicat sur demande les modifications de disponibilité des personnes salariées.

Aux fins de l'étude d'un litige relatif à l'horaire de travail d'une personne salariée, le Syndicat peut adresser sa demande par écrit afin d'obtenir ces informations et l'Employeur lui répondra dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

1.29 La personne salariée inscrite sur la liste de rappel ne peut se déclarer indisponible sauf pour les motifs d'absence prévus à la convention collective.

1.30 La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité, soit en ne retournant pas les appels ou en refusant un quart de travail, peut voir son nom rayé de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième (2e) radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

Cependant, la personne salariée qui effectue réellement le nombre de quarts de travail correspondant à sa disponibilité ne peut être considérée comme ayant négligé de respecter sa disponibilité.

1.31 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieur à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

1.32 L'Employeur n'est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer. Cependant, lorsqu'une assignation de vingt-huit (28) 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 une telle assignation si elle peut occuper cette assignation à compter du quinzième (15e) jour suivant le début de l'assignation, sauf pour les absences de plus de six (6) mois prévues à la convention collective.

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de vingt-huit (28) jours et plus, 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.

Lorsque survient une assignation d'une plus longue durée que celle qu'une personne salariée de la liste de rappel est assignée ou qu'il reste moins de temps à effectuer que la nouvelle assignation à combler compte tenu de l'ancienneté et la disponibilité exprimée par la personne salariée, elle y a droit, cette personne salariée est réputée être disponible pour une telle assignation, pourvu que celle-ci se termine vingt-huit (28) jours plus tard que la date de fin prévue de son assignation actuelle.

Lorsqu'un remplacement de six (6) mois et plus devient disponible, les personnes salariées à temps complet sont éligibles selon les règles établies que l'on retrouve dans la lettre d'entente No 8.

Services et titres d'emploi prioritaires

Les titres d'emploi et services suivants sont considérés comme étant prioritaires et sont considérés aux fins d'application comme un même service : commis sénior aux horaires et à la planification des effectifs et commis sénior en centre opérationnel.

La nouvelle personne salariée embauchée dans un des titres d'emploi et services ci-haut mentionnés est considérée prioritaire dans ce service pour une période de deux ans à compter de sa date d'embauche. Lorsque les besoins du service d'origine l'exigent et tel que prévu aux paragraphes 1), 2) et 5) de l'article 1.38, la personne salariée qui a obtenu une assignation dans un autre service doit, après épuisement de la liste de rappel du service d'origine, être déplacée dans le titre d'emploi et son service d'origine.

Quand il y a lieu de déplacer une personne salariée, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté.

À la fin de cette assignation dans son service d'origine, la personne salariée reprend l'assignation qu'elle détenait auparavant.

Dans un tel cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire.

Lors d'offre de temps supplémentaire, ces personnes sont prioritaires aux autres services pour une période de deux (2) ans.

L'Employeur s'assure de maintenir la compétence de la personne salariée dans son titre d'emploi d'origine au moins une fois à tous les six (6) mois pour les deux premières années à compter de sa date d'embauche. Un tel déplacement permet à la personne salariée de maintenir sa compétence dans son titre d'emploi d'origine.

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la personne salariée de la liste de rappel qui n'est pas titulaire de poste.

1.33 Une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions des articles 22.27 et 22.29B ou lorsque débute une période de réadaptation prévue à l'article 23.17 ou un retour progressif sur une assignation temporaire en vertu de l'article 23.33. Dans ces cas, les dispositions de l'article 1.36 ne s'appliquent pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée qui effectue une assignation de plus de vingt-huit (28) jours peut quitter ce remplacement à la condition qu'elle en fasse la demande au plus tard le dimanche, à 16 h, trois (3) semaines précédant le début de la prochaine période horaire (quatre (4) semaines). Toutefois, lorsque la personne salariée quitte une assignation, une deuxième fois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions des présents articles (1.32, 1.34 paragraphe 4)) avant l'écoulement d'une période de six (6) mois débutant au moment où elle a quitté la deuxième (2e) fois son remplacement.

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

1) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi. La personne salariée qui s'inscrit pour plus d'un titre d'emploi et qui satisfait aux exigences normales de la tâche est soumise à une période d'essai et d'initiation de vingt (20) jours effectivement travaillés dans le titre d'emploi autre que celui pour lequel elle a été soumise à une période de probation à son embauche. La personne salariée qui, pour un même titre d'emploi, est disponible pour travailler dans plus d'un service est soumise à une période d'essai et d'initiation de vingt (20) jours effectivement travaillés, dans le service pour lequel elle n'a pas été soumise à une période de probation à l'embauche.

Nonobstant l'article 1.04 3), le service s'entend, aux fins d'application du présent paragraphe, au sens de chacun des services dans chaque direction, tel que prévu à l'organigramme d'Urgences-santé.

2) 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.

3) **a)** Lorsque la durée de l'assignation est de moins de vingt-huit (28) jours, 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.

b) 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.

c) Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service, la partie non comblée de l'assignation est offerte à

une personne salariée de la liste de rappel selon la procédure prévue aux paragraphes 1), 2), 5) et 6) du présent article et les modalités prévues au 1er alinéa de l'article 1.32.

d) Lorsque la durée de l'assignation accordée en vertu du présent paragraphe est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste vingt-huit (28) jours et plus, les dispositions du paragraphe e) s'appliquent.

e) Lorsque la durée prévue de l'assignation est de vingt-huit (28) jours et plus, l'assignation est accordée conformément aux paragraphes 1), 2), 5) et 6) du présent article et aux modalités prévues à l'article 1.32.

4) Pour le remplacement des congés annuels qui se situent dans la période du 15 mai au 15 octobre, les personnes salariées de la liste de rappel peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Ces assignations sont octroyées à chaque période horaire, et ce, nonobstant l'article 1.28.

Si une personne salariée refuse ces assignations, celle-ci ne peut, durant la période prévue à l'alinéa précédent, déplacer une personne salariée plus jeune qui a accepté un cumul d'assignation de congés annuels.

5) Le rappel se fait par téléphone ou messager « 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.

6) Si la personne salariée refuse, la personne suivante est rappelée et ainsi de suite.

Il est convenu que le rappel d'une personne salariée selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 19 (Temps supplémentaire).

1.35 Lorsque l'assignation est attribuée, l'Employeur avise par écrit le Syndicat et la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui effectue une assignation pour l'un des motifs énumérés à l'article 1.31, des particularités suivantes :

1) l'identité du poste ainsi que le numéro du poste;

2) le nom du titulaire (s'il y a lieu);

3) la durée probable de l'emploi;

4) la date du début de l'assignation.

1.36 La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à l'article 1.31, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines ou dès la connaissance par l'Employeur de la perte de l'assignation et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel à la condition :

1) de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;

2) de répondre aux exigences normales de la tâche;

3) que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer.

Au terme de cette assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

1.37 L'Employeur informe les personnes salariées et le Syndicat dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et au besoin par la suite, des titres d'emploi et, le cas échéant, des postes visés par une orientation ainsi que de sa durée.

L'Employeur s'efforce d'orienter un nombre de personnes salariées suffisant pour tenir compte des besoins d'assignation là où il requiert que les personnes salariées soient orientées pour une durée de cinq (5) jours ou moins.

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 titulaire de poste inscrite sur la liste de rappel et celle dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à vingt-huit (28) jours peut quitter son poste ou son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son poste ou son assignation.

Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'orienter une personne salariée en vue d'une assignation déterminée visée par un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins, l'Employeur oriente la personne salariée qui aurait droit à cette assignation si elle était orientée. 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 les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel plus de trois (3) fois. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les orientations reçues à l'embauche sont exclues de ce nombre.

Les parties procèdent à une évaluation conjointe des mécanismes d'orientation de cinq (5) jours ou moins, prévue ci-haut, dix-huit (18) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à chaque année par la suite.

Dans certains cas, l'orientation reçue par une personne salariée peut être d'une durée différente de celle prévue au 1er alinéa du présent article, auquel cas l'Employeur en informe le Syndicat par écrit.

SECTION F DÉPLACEMENT

1.38 En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre; dans chacun de ces cas, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire.

1) Dans un cas fortuit ou de force majeure.

Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté.

2) Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé.

Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'une journée de travail.

L'Employeur convient également que la même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.

3) Dans le cas d'une personne salariée qui, après avis, sera mise à pied.

4) Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de congé annuel, en raison de travaux de réfection, de construction ou de décontamination; telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois.

À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'Employeur affiche une liste des assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les personnes salariées y inscrivent leur préférence dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'Employeur procède au déplacement des personnes salariées en commençant par la moins ancienne, ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

5) Dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou plusieurs personnes salariées.

SECTION G RECOURS EN CAS DE FARDEAU DE TÂCHE

1.39 Un comité des tâches est formé dans les dix (10) jours de la réception d'une plainte d'une ou plusieurs personnes salariées concernant le fardeau de tâches.

1.40 Ce comité se compose d'au plus trois (3) membres désignés par l'Employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le Syndicat.

1.41 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche. Les plaintes doivent être déposées au Syndicat et à l'Employeur.

1.42 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les dix (10) jours ouvrables de sa création.

1.43 Le comité doit rendre une décision écrite dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la demande de convocation si celle-ci provient d'une personne salariée et dans les cinquante (50) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

1.44 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à l'article 1.43, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

1.45 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou à défaut, devant un arbitre désigné par le ministre du Travail.

1.46 L'audition est tenue devant un arbitre dans le cas d'une demande d'une personne salariée et devant un arbitre avec assesseurs désignés par chaque partie dans les autres cas.

1.47 L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail (fardeau de tâche) et ordonne à l'Employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

1.48 L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

1.49 À la demande du Syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail (fardeau de tâche). Sinon, l'arbitre recommande à l'Employeur les moyens à prendre pour éliminer la surcharge (fardeau de tâche).

1.50 Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible à Urgences-santé.

1.51 Les délais prévus dans le présent chapitre peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE

2 OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées, d'autre part de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE

3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 L'Employeur traite les personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

3.03 Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de la Corporation d'urgences-santé est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

3.04 La personne salariée exerce ses droits sous le nom qui lui est attribué et qui est énoncé dans son acte de naissance.

Discrimination

3.05 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discriminations contre une personne salariée fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce 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 aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Harcèlement sexuel

3.06 Pour l'application de la présente convention collective, le « harcèlement sexuel » constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

3.07 Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée. À ce titre, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties.

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

Les parties peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement sexuel.

Harcèlement psychologique

3.08 Pour l'application de la présente convention, 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. Une 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 fa droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. 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. À cet effet, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir ou faire cesser les situations de harcèlement psychologique portées à leur connaissance et pour mettre sur pied des moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties.

3.09 Malgré le délai prévu à l'article 10.01, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. De plus, le délai prévu à l'article 5.08 s'applique à compter de la fin de l'enquête et du dépôt des recommandations concernant la plainte.

Dans les cas d'un grief concernant des allégations de harcèlement psychologique, les parties s'engagent à favoriser la médiation, selon les conditions prévues dans la Politique du ministère du Travail, en matière de harcèlement psychologique. Advenant l'échec de la médiation, le grief est référé à l'arbitrage.

De plus, le délai prévu à l'article 5.08 s'applique à compter de la fin de l'évaluation de l'Employeur sur les événements afin que celui-ci puisse répondre à l'obligation de garantir un milieu exempt d'incivilité, de harcèlement et de violence.

Si l'arbitre de grief juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'Employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article précédent, il peut prendre 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 équivalent 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 2e, 4e et 6e paragraphes 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 grief estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné chez la

personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des 2e, 4e et 6e paragraphes.

3.10 Les dispositions 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) font partie intégrante de la présente convention collective.

3.11 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affichages ou de brochures à caractère vexatoire.

3.12 Toute personne salariée peut faire appel à la procédure applicable de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

Violence

3.13 Le Syndicat et l'Employeur conviennent de promouvoir un milieu de travail exempt de toutes formes de violence.

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. Les cadres ou autres personnes salariées ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation ne doivent pas effectuer une ou des tâches accomplies par des personnes salariées de l'unité d'accréditation, sauf dans le cas de situations exceptionnelles, ou lors de grève dans le cas des cadres.

ARTICLE

5 RECONNAISSANCE SYNDICALE

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 (RLRQ, c. C-27).

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec (RLRQ, c. C-27) s'appliquent et 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 du Syndicat.

5.04 Aux fins d'application de la présente convention, l'Employeur s'engage à utiliser de façon prioritaire les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel avant de recourir à une agence externe de recrutement pour effectuer du remplacement dans les fonctions comprises à l'intérieur du certificat d'accréditation.

De plus, il informe par écrit, le cas échéant, et ce, avant le début de l'assignation, le Syndicat de toute assignation faite par du personnel d'agence ou provenant de l'extérieur de l'unité d'accréditation.

5.05 Dossier

Sur demande, au représentant de l'Employeur désigné à cette fin, la personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les meilleurs délais, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi ;
- le formulaire d'embauche ;
- toute autorisation de déduction ;
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation ;
- la copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience ;
- les rapports de santé versés à l'Employeur ;
- la copie des rapports disciplinaires ;
- la copie des rapports d'accidents du travail ;
- l'avis de départ ;
- les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 5.11 ;
- les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci ;
- les avis de nomination à un poste ;
- les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue ;

- la copie des résultats de toute formation obligatoire, des évaluations de compétence et des résultats du contrôle de la qualité effectué par l'Employeur ;
- la copie des lettres de félicitations ;
- la copie des rapports d'incidents.

La personne salariée peut obtenir copie des documents contenus à son dossier dont elle n'a pas les originaux, et ce, sans frais.

5.06 Mesures disciplinaires

L'Employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

5.07 Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

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

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

5.09 Démission

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

Suivant la démission d'une personne salariée, l'Employeur doit en informer le Syndicat dans les quatorze (14) jours suivants.

5.10 Aveu

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

1) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;

2) d'un aveu signé en l'absence 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.

5.11 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 civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

5.12 La personne salariée convoquée à une rencontre avec 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'un représentant syndical.

ARTICLE

6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Toute personne salariée membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier (1er) jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'Employeur informe la personne salariée de cette disposition.

6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7 (Retenues syndicales).

ARTICLE

7 RETENUES SYNDICALES

7.01 L'Employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours civils de la perception, au trésorier du Syndicat.

En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de cet article.

7.02 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, à la 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.

7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail (TAT) 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 TAT pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de cet article.

7.04 L'Employeur fournit au Syndicat une fois par mois, sous forme électronique, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants : date d'embauche, adresse, titre d'emploi, service, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste des départs doit inclure le service où travaillait la personne salariée.

ARTICLE

8 AFFICHAGE D'AVIS

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 au représentant du Syndicat. L'emplacement privilégié est adjacent à l'entrée des employés.

8.02 Le Syndicat peut afficher sur ce ou ces tableaux les documents signés par 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 En cas de situation nécessitant des changements quant à l'emplacement, au nombre de tableaux ou au type de support, une entente devra être négociée entre les parties.

ARTICLE

9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 Dans les trente (30) jours civils de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des représentants locaux (officiers, directeurs, agents libérés, agents de griefs).

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours civils de la modification.

9.02 Les délégués officiels du Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats nationaux (CSN), de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN), des conseils centraux ainsi qu'aux conseils fédéraux (FSSS-CSN).

Ces libérations sont assujetties au nombre maximum de jours suivants :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Nombre de jours de libérations avec solde par année**
1-50	20
51-100	25
101-200	30
201-300	40
301-400	50
401-500	60
501-600	70
601-700	75
701-800	80
801-900	85
901-1000	90
1001-1200	95
1201-1500	100
1501 et plus	110

9.03 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire pour des activités syndicales.

Toutefois, l'Employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le Syndicat rembourse le salaire, les primes applicables, les avantages sociaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'Employeur.

9.04 Les demandes écrites prévues aux articles 9.02 et 9.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

9.05 Dans le cas où le délai de dix (10) jours civils prévu aux articles 9.02 et 9.03 ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

9.06 L'Employeur libère sans perte de salaire une ou des personnes salariées désignées par le Syndicat pour toutes activités syndicales internes.

Ces libérations, sauf celles prévues aux articles 9.07, 9.11, 9.12, 9.13 et 9.14, sont puisées à même la banque annuelle dont le nombre maximum de jours est le suivant :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	Nombre de jours de libérations avec solde par année
50-99	52
100-299	104
300-499	156
500-749	208
750-1549	260
1550-2499	312
2500 et plus	416

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé ci-dessus, les jours de libération prévus à l'article 9.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes.

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) membres, un représentant du Syndicat peut être libéré sans perte de salaire, sur autorisation de l'Employeur ou de son représentant.

9.07 Les représentants du Syndicat peuvent être libérés pour rencontrer les autorités d'Urgences-santé sur rendez-vous.

9.08 Les représentants du Syndicat peuvent être libérés durant les heures de travail pour rencontrer des personnes salariées d'Urgences-santé, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au représentant de l'Employeur désigné à cette fin, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du Syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

9.09 Après demande au représentant de l'Employeur désigné à cette fin, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à Urgences-santé, dans un endroit désigné à cette fin, durant les heures de travail, toute personne salariée couverte par l'accréditation sans perte de salaire pour celle-ci.

9.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local adéquat que le Syndicat 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 le cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un classeur fermant à clé.

9.11 Le représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

9.12 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.

9.13 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'Employeur d'une part et de représentants syndicaux d'autre part, de même que la personne salariée appelée par le comité à participer à ces travaux, a le droit sur avis à son Employeur de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

9.14 Aux fins d'assister à toutes les séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les personnes salariées désignées par le Syndicat.

Le nombre de personnes salariées est fixé comme suit :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	Nombre de personnes salariées libérées
1-250	2
251-1000	3

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 à l'article des droits parentaux et l'indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

9.17 La période de référence aux fins d'application des quantums de libérations est du 1er avril au 31 mars.

Les parties se rencontrent pour déterminer le nombre de libérations en fonction d'une règle de trois afin d'assurer la concordance entre les anciens et les nouveaux textes.

Fonctions syndicales extérieures à Urgences-santé

9.18 Toute personne salariée appelée par le Syndicat, la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) ou la Confédération des Syndicats nationaux (CSN), à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits acquis à la date de son départ.

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 concernant la nature et la durée probable de son absence.

9.19 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération, revenir au service de l'Employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à compter de la date de son départ d'Urgences-santé.

9.20 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, pourvu que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

9.21 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux articles 9.18, 9.19 et 9.20 doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste permanent.

9.22 Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'Employeur lui en offre un autre comparable.

9.23 La personne salariée exerçant une fonction syndicale 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 à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

9.24 La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et/ou du régime de retraite alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime (portions Employeur et employé) pour son assurance et/ou son régime de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

Sous réserve des dispositions de l'article 23.14, 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.

9.25 La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) transmet à l'Employeur, au plus tard le 31 décembre de chaque année, la liste des personnes salariées qui exercent une fonction d'officier d'une instance nationale pour les comités des assurances collectives ou du régime de retraite ou tout autre comité national en lien avec les conditions de travail des membres du SEUS-CSN. Cette liste peut être modifiée suite à un avis écrit de la FSSS-CSN à l'Employeur.

Le nombre de jours de libérations prévu à cette fin est d'au plus trente (30) jours par année par personne salariée.

La personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour exercer sa fonction d'officier à une instance syndicale nationale suite à une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours à l'avance.

9.26 Toute libération d'une personne salariée pour activités syndicales prévue à la convention collective, avec ou sans solde, est accordée pourvu que l'Employeur puisse assurer la continuité des activités du service, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

ARTICLE

10 RÈGLEMENT DES LITIGES

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure suivante :

10.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du Syndicat, dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne salariée 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 au représentant de l'Employeur désigné à cette fin, lequel donne sa réponse par écrit à la personne salariée qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours civils subséquents.

Le Syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la personne salariée à moins que celle-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.02 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 au représentant de l'Employeur désigné à cette fin dans les cas suivants :

1) années d'expérience antérieure;

2) salaires et titres d'emploi;

3) primes;

4) quantum de la prestation d'assurance salaire;

5) éligibilité à la prestation d'assurance salaire.

10.03 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.

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

10.05 Le dépôt du grief au terme de l'article 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

10.06 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

Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné à l'article 10.01, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Les parties doivent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage.

Si au moment de l'arbitrage la rencontre préalable n'a pas eu lieu, l'arbitre peut exiger une telle rencontre sans toutefois reporter la date de l'audition.

11.01 Les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou à défaut, selon la procédure régulière.

11.02 L'arbitrage a lieu à Urgences-santé, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.

Procédure sommaire

11.03 L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties ou à défaut d'entente nommé par le ministre du Travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

11.04 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une journée par grief.

11.05 L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

11.06 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition, sauf la jurisprudence, et ceci, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

11.07 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où il a accepté d'agir ou de sa nomination par le ministre du Travail et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

11.08 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce.

11.09 L'arbitre choisi ou nommé selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

Procédure régulière

11.10 L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties, ou à défaut d'entente, nommé par le ministre du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cependant, de consentement, les parties pourront procéder devant un arbitre avec un assesseur désigné par chacune des parties.

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

11.12 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'audition.

11.13 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

11.14 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une personne salariée, une mesure administrative affectant son lien d'emploi de façon définitive ou une suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5) jours et plus, la procédure suivante s'applique :

Au moins trente (30) jours avant la date d'audition, à la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci tiennent une conférence préparatoire par téléphone à laquelle participe l'arbitre. Les éléments suivants sont présentés :

1) un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;

2) la liste des documents que les parties entendent déposer;

3) le nombre de témoins que les parties entendent produire;

4) la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;

5) la durée prévue de la preuve;

6) les admissions;

7) les objections préliminaires;

8) les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

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

11.15 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11.16 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :

1) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2) maintenir la mesure disciplinaire;

3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auquel une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

11.17 Dans tous les cas de mesure administrative prévue à l'article 5.11, l'arbitre peut :

1) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2) maintenir la mesure administrative.

11.18 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail (RLRQ, c. C-27), 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.

11.19 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

11.20 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Employeur de prendre les moyens pour corriger la situation; le choix des moyens appartient exclusivement à l'Employeur.

11.21 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le Syndicat pourra 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.

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

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

11.24 L'arbitre et les assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

11.25 À la suite de l'audition d'un grief, l'arbitre doit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se prononcer sur la frivolité du recours au grief ou du refus de lui faire droit.

Frais d'arbitrage

11.26 Chaque partie assume, le cas échéant, les frais et honoraires de son assesseur.

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.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue à l'article 23.27 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais du médecin arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus à l'article 11.32, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

11.28 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.

11.29 En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

11.30 Dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers pour décision, les honoraires et frais du décideur sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

11.31 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; si la demande de remise d'audition est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

11.32 Les honoraires et les frais payables à l'arbitre sont ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres (RLRQ, c. C-27, r.6) ou ceux déclarés par l'arbitre conformément à ce règlement.

ARTICLE

12 ANCIENNETÉ

Application

12.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel.

12.02 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 collective.

12.03 L'ancienneté s'exprime en années, en jours civils et en heures de service effectuées par la personne salariée.

Acquisition

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

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

12.06 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours civils. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel utilisé et un 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 financière (treize (13) périodes par année).

Si la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, elle a droit pour chaque jour travaillé au résultat correspondant à ses heures travaillées proportionnellement aux heures d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, multipliées par 1,4. Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.

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

À 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 du 1er avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

Conservation et accumulation

12.08 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 de l'article 15.03;

2) mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions de l'article 15.03;

3) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers 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* (RLRQ, c. A-3.001) que la lésion soit consolidée ou non;

5) absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;

6) congés parentaux;

7) accès à un poste hors de l'unité de négociation, incluant une assignation ou affectation en fonction supérieure pour une période inférieure ou égale à dix-huit (18) mois. Par la suite, la personne salariée ne conserve que son ancienneté.

12.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de l'article précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

12.10 La personne salariée conserve, mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant : absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

Perte

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

1) abandon volontaire de son emploi;

2) dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période de congé annuel et pour le remplacement de congés annuels seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;

3) renvoi;

4) mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions de l'article 15.03;

5) absence pour maladie ou accident, autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle (ci-haut mentionnée), après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

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

Informations

12.13 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période financière, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel en précisant pour chacune, le nombre d'heures travaillées par titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel utilisés, l'ancienneté créditée à titre de congé férié ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis sa date d'entrée en service.

12.14 Dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite, chaque année, au plus tard 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 deux (2) listes, dont une (1) par ordre alphabétique et l'autre par ancienneté pour chaque titre d'emploi, de toutes

les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; elles sont remises sur support informatique. Ces listes comprennent les renseignements suivants :

- nom;
- adresse;
- numéro de téléphone;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet, temps partiel);
- ancienneté accumulée au 31 mars.

12.15 Sauf l'adresse, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale des personnes salariées, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours civils, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée peut demander à l'Employeur la correction de la liste. Dans le cas de corrections de la liste par l'Employeur, celui-ci avise le Syndicat et la personne salariée.

À l'expiration du délai de soixante (60) jours civils, 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.

12.16 Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu de l'article 12.15, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans le cas de l'acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

12.17 De plus, l'Employeur fournit, au plus tard le 15 août de chaque année, une (1) liste comprenant le nom, l'adresse et le numéro de téléphone des personnes salariées.

12.18 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même ancienneté, c'est celle qui a la date d'embauche la plus ancienne chez l'Employeur qui a le plus haut rang. Si l'égalité persiste, les dispositions de l'article 12.19 déterminent l'ordre d'ancienneté sous réserve du paragraphe 1) b) de l'article 12.19 auquel cas il doit s'agir du même test.

12.19 Le rang à l'embauche est déterminé selon ce qui suit :

1) La personne salariée déjà l'emploi à la Corporation d'urgences-santé a le plus haut rang.

Si jamais il y a plus d'une personne salariée étant à l'emploi de la Corporation d'urgences-santé et qu'il existe une égalité :

a) c'est celle ayant la date d'embauche la plus ancienne qui a le plus haut rang;

b) si l'égalité persiste, c'est celle ayant eu la meilleure note au test d'embauche et de formation qui a le plus haut rang;

c) s'il y a encore égalité, un tirage au sort est effectué pour déterminer le rang.

2) Par la suite, la note au test d'embauche et de formation sert à établir le rang de la personne salariée embauchée de l'externe.

S'il y a égalité, un tirage au sort est effectué pour établir ce rang.

ARTICLE

13 MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché, et ce, sous réserve de l'application du 6e alinéa de l'article 15.05 section Urgences-santé.

Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux articles 14.01 à 14.07, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément à l'article 14.09. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au 2e alinéa du présent article.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

Les parties peuvent convenir de modifier les délais prévus au présent article.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1) le titre 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);

6) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.

7) le quart de travail;

8) le lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste établis conformément aux dispositions de la section B de l'article 1.

13.03 Modification du lieu habituel ou de l'aire habituelle de travail

Lorsque les besoins du service requièrent que l'on modifie le lieu habituel ou l'aire habituelle de travail d'une personne salariée, l'Employeur procède de la manière suivante :

1- L'Employeur offre à la personne salariée détentrice du poste qui est déplacée de suivre son poste;

Si la personne salariée refuse de changer son le lieu habituel ou l'aire habituelle de travail;

2- L'Employeur abolit le poste qui est déplacé et affiche ledit poste en indiquant le nouveau le lieu habituel ou de l'aire habituelle de travail;

3- La personne salariée dont le poste a été aboli peut supplanter selon la procédure prévue à l'article 14 de la convention collective;

4- Quelle que soit la personne salariée déplacée, le nouveau lieu ou aire de travail devient partie constituante de son poste.

13.04 Si l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le Syndicat.

13.05 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 au présent article.

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

13.06 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire.

À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

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

13.08 Dès la fin de l'affichage, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des candidatures reçues.

13.09 À Urgences-santé, un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur les modalités d'opération d'un tel registre, y compris la transmission de l'inscription au Syndicat.

13.10 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.

13.11 Le poste devra être accordé et sera 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.

Pour les titres d'emploi de répartiteur médical d'urgence, commis sénior aux horaires, commis sénior en centre opérationnel, un mécanisme accéléré de dotation pour les postes est prévu à l'annexe D.

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

Les personnes salariées qui détiennent un diplôme correspondant aux exigences académiques du poste à combler, occupant déjà un poste et qui ont une (1) année de service à la Corporation d'Urgences-santé sont réputées répondre aux exigences d'expériences établies par l'Employeur pour le poste à combler.

Cependant, les postes spécialisés suivants, à combler sont exclus de l'application de l'alinéa précédent : les titres d'emploi de chef d'équipe, technicien spécialisé en informatique, programmeur analyste et répartiteur médical d'urgence réviseur/formateur ou tout autre poste spécialisé qui pourrait être créé conformément à l'article 36.

L'Employeur informe le Syndicat du ou des tests qui sont requis pour chaque poste/titre d'emploi. L'Employeur convient que le(s) test(s) est (sont) pertinent(s) et en relation avec la nature des fonctions.

En cas d'échec au(x) test(s) visant à évaluer si la personne salariée candidate répond aux exigences, cette dernière ne peut reprendre ce(s) même(s) test(s) avant l'écoulement d'une période de six (6) mois.

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

13.12 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.

Règle générale, la date d'entrée en fonction lors de l'obtention d'un poste doit se faire dans les quarante (40) jours de la nomination dudit poste.

Cependant, lorsque le délai prévu à l'alinéa précédent ne peut être respecté, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'entrée en fonction dans les meilleurs délais.

13.13 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de l'article 15.05. Les autres vacances qui découlent 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, parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des articles 13.08, 13.09 et 15.05.

13.14 Le candidat qui obtient un poste et qui change de tâches ou de titre d'emploi a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

La période d'initiation et d'essai doit se faire dans les trois (3) mois de la nomination audit poste sans pénalité pour la personne salariée.

Cependant, lorsqu'il s'agit uniquement d'un changement de quart de travail ou d'inter-quart dans un même titre d'emploi (10 h - 18 h, 10 h 30 - 18 h 30, 11 h - 19 h, 20 h - 4 h), la période d'essai est d'une durée maximum de dix (10) jours.

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

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

Dans le cas où l'Employeur doit fournir un programme de formation, afin que le candidat retenu puisse effectuer ses nouvelles fonctions, la période d'initiation et d'essai ne débute qu'après ce programme de formation (incluant parallèle, stage...).

Une personne salariée peut renoncer à sa période d'essai après entente entre les parties.

13.15 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non-diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non-diminution de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, la garantie de salaire ou la non-diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où, lors de l'application de la procédure de supplantation ou d'une mesure spéciale prévue à l'article 14, une personne salariée est transférée dans le même statut ou en supplante une autre du même statut.

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

13.16 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.

13.17 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 à Urgences-santé et au Conseil régional de la Santé et des Services sociaux de la région de Montréal Métropolitain.

13.18 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.

13.19 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauche.

13.20 Dans les 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).

13.21 La personne salariée, qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régie par la convention collective.

Après une période de vingt-quatre (24) mois, la personne salariée doit revenir dans l'unité de négociation.

Cependant, la décision de l'Employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

Le poste mentionné dans le présent article est un poste temporairement dépourvu de titulaire au sens de la convention collective.

Si la personne salariée ayant travaillé hors de l'unité d'accréditation revient dans l'unité d'accréditation, elle doit travailler une période de six (6) mois consécutifs avant que l'Employeur puisse lui demander de travailler à nouveau hors de l'unité d'accréditation. Le paragraphe précédent s'applique uniquement deux (2) fois durant l'emploi de la personne salariée.

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)

La procédure prévue à ce sous-paragraphe s'applique lorsque l'Employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement et que d'autre part, un ou des établissements déjà existants ou nouvellement créés simultanément assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par l'établissement qui a changé d'œuvre.

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées devront choisir entre conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'œuvre ou aller travailler dans un titre d'emploi identique et du même statut dans le nouvel établissement ou un autre établissement qui assume la même vocation. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

Si, à la suite de ce déplacement, des personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

2) Changement d'œuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

La procédure prévue à ce sous-paragraphe s'applique lorsque l'Employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement, et ce, sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement.

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées devront choisir un poste. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Si, à la suite de ce déplacement, des personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

14.02 Fermeture totale d'un établissement avec ou sans création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements

1) Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un autre établissement

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer et qu'un autre établissement, existant ou nouvellement créé, prend en charge la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'autre établissement. 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 susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pu obtenir de poste dans le même titre d'emploi et le même statut, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

2) Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans plusieurs autres établissements

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer et que plusieurs autres établissements, existants ou nouvellement créés, prennent en charge la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme, le tout en fonction des emplois disponibles. 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 susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pu obtenir de poste dans le même titre d'emploi et le même statut, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

3) Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer, la procédure suivante s'applique :

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un service, la personne salariée du titre d'emploi et du statut visé ayant le moins d'ancienneté de ce service 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 celles bénéficiant des dispositions prévues au paragraphe 15.02 ou 15.03 sont inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO).

14.03 Fusion d'établissements

Dans le cas de la fusion d'établissements, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.04 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

1) Fermeture totale d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'Employeur ferme totalement un ou plusieurs services et que d'autre part, un autre établissement prend en charge ou crée simultanément ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) 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 possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à 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 devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture totale d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme totalement un ou plusieurs services et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent en charge ou créent simultanément ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à 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 devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un ou plusieurs services et que d'autre part, un autre établissement prend en charge ou crée simultanément partie de ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés partiellement, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) 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 possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

4) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un ou plusieurs services et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent en charge ou créent simultanément partie de ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés partiellement, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut.

S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce

transfert seront réputées appartenir à 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 visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.05 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 autres services

1) Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre service

Dans le cas de la fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un autre service, l'Employeur donne un avis écrit au Syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique :

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 visé qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services visés par la fermeture totale ou partielle seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'autre service, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) 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 possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans l'autre service. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à 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 devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou de ces services dans plusieurs autres services, l'Employeur donne un avis écrit au Syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique :

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 visé qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services visés par la fermeture totale ou partielle seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les autres services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir 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. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de service. Pour ce faire, l'Employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à 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 devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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, l'Employeur donne un avis écrit au Syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.07 Fusion de services

Dans le cas de la fusion de services, l'Employeur donne un avis écrit au Syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans les services qui font l'objet de la fusion seront 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 dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à 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 devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.08 Abolition d'un ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'Employeur 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 s'applique.

14.09 Une (1) fois l'an, à la date qu'il détermine, l'Employeur avise le Syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07. Toutefois, si les circonstances n'ont pu permettre de prévoir ces réaménagements et d'en aviser le Syndicat à la date déterminée par l'Employeur, celui-ci procède à tels réaménagements après avoir donné un avis écrit d'au moins six (6) mois.

Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, cet avis ainsi que celui prévu aux paragraphes 14.05 à 14.07, comprennent les nom, adresse et 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, en vertu du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe et des paragraphes 14.05 à 14.07, 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.

14.10 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 ou, par arrangement local, d'autres modalités d'application de ces paragraphes.

14.11 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à14.07 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 mobilité 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 des paragraphes précédents, 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 même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.

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.

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

La procédure de supplantation et/ou de mise à pied convenue au niveau local ou régional doit tenir compte du critère de l'ancienneté des personnes salariées, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences de la tâche. Elle doit également tenir compte du statut des personnes salariées. Elle ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne salariée n'en bénéficiant pas peut elle-même être mise à pied.

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, 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.

14.15 Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui supplante une personne salariée à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.16 Dans tous les cas, la personne salariée qui doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité 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.

14.17 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 8.03 à 8.08. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

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

Définition du rayon

14.19 Aux fins d'application du présent article, le rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, se calcule par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

La personne salariée visée au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied ou 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) L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03.

B) L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de titulaires, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

C) À ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans un poste comparable.

Cependant, 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.

D) 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.

E) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. Cependant, il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'Employeur informe la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

15.02 La personne salariée ayant entre un (1) 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 replacement 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 pour le replacement, 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 cette période d'attente et elle n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

15.03 La 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'aura pas été replacée 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- une indemnité de mise à pied;
2- la continuité des avantages suivants :
- **a)** régime uniforme d'assurance vie;
- **b)** régime de base d'assurance maladie;
- **c)** régime d'assurance salaire;
- **d)** régime de retraite;
- **e)** accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;
- **f)** régime de vacances;
- **g)** transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel Employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- **h)** droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être 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. 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.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle de salaire.

La personne salariée à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été replacée, 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.

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement d'Urgences-Santé où elle est personne salariée conformément à la section D de l'article 1 (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 15.01, 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 présent paragraphe.

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 (30e) 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 (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

4- personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention collective, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

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

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

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

Replacement dans un poste comparable[1]

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 nouvellement créé dans l'établissement où elle est personne salariée dans l'aire de replacement 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.

1 Il s'agit d'un poste comparable dans l'établissement.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part entraîne son inscription sur la liste de rappel de l'établissement.

Si l'ancienneté 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 ce candidat libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part entraîne son inscription sur la liste de rappel de l'établissement.

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.

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 :

a) 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 replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.

b) S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.

c) Un sursis à son replacement 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 dans l'établissement et situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Jusqu'à son replacement, 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.

Durant cette période, un tel poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

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 de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Replacement dans un poste disponible et comparable[1]

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 replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied,

1 Il s'agit d'un poste disponible et comparable dans l'établissement ou dans un autre établissement.

la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour la personne salariée concernée.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SNMO, sujet à l'approbation du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), ou par le CPNSE et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente.

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 replacement 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.

L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

Le SNMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autres établissements dans l'aire de replacement 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 replacement 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 mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

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 de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait pas de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

L'Employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Cependant, le refus de la personne entraînera son inscription à la liste de rappel de l'établissement.

Poste disponible

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 personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher 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.

Poste comparable

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

a) infirmier ou infirmière;
b) technicien ou technicienne diplômé;
c) para-technique;
d) services auxiliaires;
e) emplois de bureau;
f) métiers;
g) personnes salariées affectées au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en travail social assistance sociale et technicien ou technicienne aux contributions);
h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur ou éducatrice et technicien ou technicienne en éducation spécialisée);
i) infirmier ou infirmière auxiliaire;
j) professionnels ou professionnelles.

Dispositions diverses

15.06 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que le candidat replacé 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 replacée 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 être déménagée en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

15.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aide de replacement 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 mobilité 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 replacée 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 mobilité et a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement 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, s'il y a lieu.

15.11 La personne salariée à temps partiel bénéficiant du paragraphe 15.03 se voit appliquer la prime de mobilité 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 collective 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 collective, pourvu 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.

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 replacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son Employeur, a droit à une somme 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 de ses douze (12) derniers mois de service.

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 replacement 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 représentants du CPNSE, à la fin de chaque période financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

   - la liste des postes disponibles;
   - la liste des 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 financière;
     - les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;
     - les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

3. Le SNMO transmet également par écrit aux 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 replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

15.17 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans des titres d'emploi en demande dans le réseau de la santé et des services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement 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 les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

2. L'accessibilité 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 replacement 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 replacement, 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 de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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 replacement 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 (FSSS-CSN 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 replacement;
- 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 (CPNSE) est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la FSSS-CSN et de trois (3) représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le CPNSE est élargi et siège en présence de trois (3) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

   Mme Nathalie Faucher[1] 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 replacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

   b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO;

   c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans un poste disponible et comparable n'a pas été appliquée;

   d) identifier des solutions dans les cas où :

1 En cas d'empêchement d'agir, M. 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 vingt-cinq pour cent (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 replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement.

e) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

f) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

3. À la demande d'un Syndicat ou d'un Employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

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

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

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

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

4. À la demande de l'une ou l'autre des parties au CPNSE, celui-ci se rencontre afin :

   a) de convenir des moyens nécessaires pour :

   - disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales 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 replacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, d'examiner le replacement de ces personnes salariées;

   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 replacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4 b).

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

6. À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du CPNSE, celui-ci ou, le cas échéant, la présidente, peut procéder malgré toute absence.

7. Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du CPNSE ou de sa présidente.

8. Les frais et honoraires 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 et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalant à son salaire à compter du cinquantième (50e) 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 replacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente du CPNSE possède tous les pouvoirs attribués à un arbitre selon les termes de l'article 11.

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

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 dépendants 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 et 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 usagers 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 nouvel établissement de travail de la personne salariée et son ancien est supérieure à cinquante (50) kilomètres. Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouvel établissement et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

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 sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un 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 dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le SNMO paie à toute personne salariée déplacée, tenant logement, une allocation de déplacement de 750,00 $ ou de 200,00 $ à la personne salariée ne tenant pas de logement, 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'établissement.

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée à l'article 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 paiera 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 le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête 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 l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :

1) Les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente.

2) 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.

3) 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 :

1) Les taxes municipales et scolaires.

2) L'intérêt sur l'hypothèque.

3) 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 article 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'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO.

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 Lorsque, avec l'autorisation du SNMO, le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le SNMO assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600)

kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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 Les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi ou le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable dans un autre titre d'emploi comparable.

17.02 Nonobstant l'article 17.01, 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.

17.03 Lors de l'embauche, l'Employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'Employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

ARTICLE

18 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est celui prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

Les parties peuvent convenir d'une répartition différente de la semaine de travail.

18.02 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum de une (1) heure et trente (30) minutes. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à Urgences-santé.

18.03 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.

Toute personne salariée peut, après entente avec son supérieur immédiat, accoler ses périodes de repos à sa période de repas.

Les parties conviennent de permettre aux personnes salariées d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas, s'ils bénéficiaient de cet avantage à la signature de la présente convention.

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

Les mots « jour de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures, sauf du consentement écrit de la personne salariée.

Les congés de fin de semaine devront 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, l'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine de congé aux deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible de la maintenir, à cause de l'incapacité à recruter le personnel suffisant, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituellement utilisés dans le réseau. Dans ce cas, la personne salariée aura droit à une (1) fin de semaine de congé aux trois (3) semaines.

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche sauf du consentement écrit de la personne salariée. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée.

18.05 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/ou leur horaire de travail, tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

Aux fins du présent article, les commis séniors de la planification des effectifs et les commis séniors en centre opérationnel sont considérés comme dans un même service.

La personne salariée ne peut échanger un quart de travail déjà échangé.

Après consentement des personnes salariées et de l'Employeur, un échange d'horaire peut être annulé s'il n'a pas pris effet.

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

La personne salariée n'est pas soumise à un horaire de travail comportant plus de cinq (5) jours de travail consécutifs, sauf du consentement de la personne salariée.

18.07 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail comprennent 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.

18.08 L'Employeur ne peut modifier l'horaire de travail sans un préavis de sept (7) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

18.09 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.

18.10 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, 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 quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

Durant cette période, les personnes salariées de ce service peuvent postuler sur 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 articles 14.14 à 14.21 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

18.11 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 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, la formation ou l'orientation est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquière des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire 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, formations et orientations.

Aux fins d'application du présent article et nonobstant les dispositions de l'article 37.03, la personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour reçoit durant ce stage,

cette formation ou cette orientation une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

18.12 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 de seize (16) heures.

18.13 L'Employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées. L'amplitude d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures.

18.14 La personne salariée qui ne peut se présenter à son travail avise l'Employeur le plus tôt possible.

18.15 Les parties peuvent convenir de convertir en temps chômé les primes et suppléments prévus à la convention collective.

18.16 Que l'on réaménage les horaires de travail des commis en centre opérationnel afin qu'ils et elles puissent bénéficier des aménagements similaires à ceux des commis aux horaires et à la planification des effectifs.

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 du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

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

19.03 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.

19.04 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.

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

Dans tous les cas, l'Employeur maintient aux fins du tour de rôle, trois (3) tours ouverts dans le système informatique.

En date du 1er avril de chaque année, l'Employeur remet à zéro (0) les tours de rôle.

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

19.05 S'il y a un rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a quitté Urgences-santé, elle reçoit pour chaque rappel :

1) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;

2) une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente.

Le présent article ne s'applique 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 :

1) un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les personnes salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le service peuvent se porter volontaires;

2) 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 après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures une allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple.

19.08 La disponibilité se fait à domicile. Lorsque les besoins du service l'exigent, la personne salariée doit pouvoir se rendre à l'établissement ou au lieu déterminé par l'Employeur dans un délai variant entre quarante-cinq (45) et quatre-vingt-dix (90) minutes selon les modalités établies par l'Employeur.

19.09 La personne salariée qui se rend au travail dans le cadre de sa disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

19.10 La personne salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager, en plus de recevoir l'allocation de disponibilité, soit rémunéré au taux applicable pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. Toutefois, la personne salariée sera rémunérée pour un minimum d'une (1) heure au taux applicable. Un nouveau rappel effectué au cours de la même heure s'effectue en temps continu dans le cadre du premier rappel.

19.11 Selon les besoins du service, l'Employeur convient de fournir gratuitement à la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire, un ordinateur portable doté d'un lien internet mobile ou tout autre appareil aux conditions suivantes :

1) qu'un système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;

2) qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement;

3) que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement du ou des appareils partout où elle se trouve.

19.12 La personne salariée peut convertir en temps chômé le travail effectué en temps supplémentaire incluant les rappels au travail.

Le temps supplémentaire converti est traité de la façon suivante :

a) Lorsqu'une heure de travail à temps supplémentaire est effectuée, une heure est convertie en temps chômé;

b) La différence entre le taux horaire régulier et la rémunération prévue à l'article 19.03 est versée à la personne salariée.

Après entente avec son gestionnaire, une personne salariée qui n'œuvre pas dans un service 24/7[1] peut convertir le temps supplémentaire en temps chômé en fonction du taux prévu à l'article 19.03.

Pour les services 24/7[1] :

[1] Répartiteurs médicaux d'urgence, Répartiteurs médicaux d'urgence réviseur / formateur, Répartiteurs médicaux d'urgence – chef d'équipe, commis séniors en centre opérationnel et commis sénior à la planification des effectifs.

a) Il est possible de convertir un maximum de cinq (5) quarts en temps supplémentaire.

b) La période de cumulation est du 1er décembre au 30 novembre.

c) Les demandes de remise des congés seront traitées après l'octroi des autres congés prévu à la convention collective, à l'extérieur de la période normale de la prise des congés annuels (entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année) et de la période protégée du temps des fêtes. L'octroi de ce congé ne peut générer de temps supplémentaire.

La personne salariée qui n'a pas épuisé la banque de congé cumulée reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

ARTICLE

20 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant Noël, le jour de l'An et le jour de la fête nationale du Québec. La liste des autres congés est déterminée entre les parties.

En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin plus de treize (13) congés fériés.

20.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins de 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 coïncide avec 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.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, 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.

La personne salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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 congé maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.04 Lorsque l'un de ces congés fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant le congé annuel ou pendant une absence-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 coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue à l'article 20.07.

20.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée devra 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 l'horaire 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.

Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective d'au moins un (1) des deux (2) congés suivants, soit Noël ou le jour de l'An avec la veille ou le lendemain de cette fête. Si la personne salariée est en congé pour les deux (2) fêtes, l'Employeur peut l'obliger à travailler à l'une (1) des deux (2) fêtes pour assurer le remplacement, s'il ne reste plus de personnes salariées à temps partiel disponible sur la liste de rappel.

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

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

Rémunération à Noël et au jour de l'An

20.08 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

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 congé payé peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais.

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

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

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

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

21.02 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

21.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du début de la période de paie qui inclut le 1er mai d'une année et à la fin de la période de paie qui inclut le 30 avril de l'année subséquente.

21.04 La période située entre le dimanche le plus près du 15 mai et le samedi le plus près du 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre son congé. Cependant, la personne salariée pourra prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.05 Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident du travail ou en congé autorisé, survenu avant le début de sa période de congé voit automatiquement son congé annuel reporté à une date ultérieure.

Toutefois, si la personne salariée souhaite conserver son congé annuel à la période établie, elle doit aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le congé annuel prévu, à moins d'une incapacité survenue à l'intérieur de ce délai.

L'Employeur détermine la nouvelle date du congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte des préférences exprimées par celle-ci.

Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence, à moins de dispositions contraires.

Si, à la fin des douze (12) mois qui suivent la fin d'une année de référence, le congé annuel ne peut être pris parce que la personne salariée est absente pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité/parental ou pour toutes autres absences prévues à la convention collective ou

à la loi, l'Employeur peut, à la demande de cette dernière, reporter à l'année suivante un maximum de quatre (4) semaines de congé.

L'Employeur détermine la nouvelle date du congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte des préférences exprimées par celle-ci.

À défaut de reporter le congé annuel, l'Employeur doit verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

Cette indemnité est payée au plus tard à la prochaine période de paie suivant son retour au travail. L'Employeur informe le Syndicat lorsqu'il verse l'indemnité afférente au congé annuel à une personne salariée.

21.06 L'Employeur affiche au plus tard le 1er 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 et le quota de vacances prévues pour chaque semaine et quart de travail. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. La personne salariée ayant comme préférence les semaines entre le 15 octobre et le 31 octobre indique sa préférence lors de cette période d'inscription.

La personne salariée qui désire prendre son congé annuel en dehors des périodes normales de prise de congé annuel doit en aviser l'Employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son Employeur quant à la remise de son congé annuel en dehors des périodes normales. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Lorsque l'Employeur a accepté que le congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de la prise de congé annuel, la personne salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 15 septembre.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi, par service et par quart de travail.

21.07 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.

La personne salariée ne peut faire valoir son ancienneté qu'une seule fois dans la période normale de congé annuel et qu'une seule fois à l'extérieur de la période normale de congé annuel pour l'expression de sa préférence tel que défini au dernier alinéa de l'article 21.06.

Cependant, la personne salariée peut choisir de prendre d'une jusqu'à deux (2) semaines de congé annuel de manière fractionnée. La personne salariée qui désire prendre son congé annuel de manière fractionnée doit indiquer le nombre de jours de congé annuel qu'elle veut fractionner (maximum dix (10) sur la feuille d'inscription, et ce, lors du premier affichage. Après la réception des préférences exprimées lors de chacun des affichages, l'Employeur traite les congés annuels de la manière suivante :

Dans un premier temps, les semaines de congé annuel complètes et les semaines de congé annuel incomplètes de trois (3) jours et plus sont accordées en fonction de l'ancienneté, par quart de travail et du quota appliqué par semaine.

Dans un deuxième temps, les semaines de congé annuel incomplètes et fractionnées de moins de trois (3) jours sont accordées en fonction de l'ancienneté, du quart de travail et du quota appliqué par jour sans dépasser un quota de cinq (5) jours dans une même semaine.

Ensuite, l'Employeur traite les journées de congé annuel incomplètes et fractionnées de moins de trois (3) jours, pour lesquelles la personne salariée n'a pas exprimé de préférence lors de

l'affichage. Dans ce cas, la personne salariée doit en faire la demande sept (7) jours à l'avance et elles sont accordées en fonction de la disponibilité.

Cependant, la personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel peut prendre les journées additionnelles de façon discontinue en dehors de la période normale de congé annuel, et ce, selon les dispositions prévues à l'article 21.06.

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 congé annuel, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.08 Lorsque des conjoints travaillent à Urgences-santé, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

21.09 La liste des congés annuels est affichée dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril.

21.10 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 2) de l'article 25.13 calculée sur les montants prévus audit paragraphe et versée au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

21.11 La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée, selon la procédure usuelle, sauf si elle en fait la demande à l'Employeur au préalable lors du choix annuel du congé au minimum quarante-cinq (45) jours à l'avance, avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

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

Congé sans solde (maximum un (1) mois)

21.13 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période de congé annuel et après entente avec l'Employeur quant à la date, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance. L'Employeur répond à cette demande dans un délai maximum de quinze (15) jours, suivant la réception de la demande.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou quatre (4) périodes d'une semaine et pris selon les modalités prévues au présent article. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.

Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite et elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

Congé sans solde (maximum cinquante-deux (52) semaines)

21.14 1) Conditions d'obtention

La personne salariée comptant au moins trois (3) ans de service obtient, après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu à l'article précédent. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé. L'Employeur répond à cette demande dans un délai maximum de quinze (15) jours, suivant la réception de la demande.

Les parties locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines peut être moindre que cinq (5) ans.

2) Modalités

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) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

c) 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.

d) Congé-maladie

Les jours de congé-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu de l'article 23.29 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues à l'article 23.30.

En cas de cessation d'emploi, les jours de congé-maladie visés à l'article 23.28 et ceux accumulés en vertu de l'article 23.29 sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention.

e) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé, ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif. Dans le cas d'un congé partiel

sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde 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.

f) Assurance groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance groupe 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 de l'article 23.14, 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 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.

g) Exclusion

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

h) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde ou lorsque la personne salariée veut y mettre fin, elle peut reprendre son poste 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 n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux articles 14.14 à 14.21 de la présente convention.

21.15 Congé partiel sans solde

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

La personne salariée doit soumettre sa demande trente (30) jours avant la date du début de son congé partiel sans solde et l'Employeur communique sa décision dans les quinze (15) jours suivants.

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 cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent article est considérée comme une personne salariée à temps partiel uniquement en ce qui a trait au mode de rémunération. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance vie comme si elle était une personne salariée à temps complet.

Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des

cotisations de la personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé pour études. Durant cette prolongation, sauf en ce qui a trait au 1er alinéa de l'article 31.07 de la convention collective, la personne salariée 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, notamment en ce qui concerne ses cotisations au régime de retraite.

21.16 Congé à temps partiel

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un an de service. L'Employeur répond à cette demande dans un délai maximum de quinze (15) jours suivant la réception de la demande. 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 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 postes 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 poste reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cessent 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 article 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.

Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite, auquel cas elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

21.17 Rafraichissement et formation

Lors d'un retour d'une absence de plus de trois (3) mois, l'Employeur offre une période de formation et/ou de rafraichissement, qu'il détermine en fonction de la durée de l'absence, des connaissances pratiques et/ou théoriques de la personne salariée, d'une durée minimum d'un (1) quart de travail.

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 son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la 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 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 Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

22.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], 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.

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.

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

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

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

22.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est 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 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 (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

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

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu 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 prévalue 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[1] 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[2] :

1 - en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (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 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.

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 1o du 1er 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.

---

1 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.

2 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.

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[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).

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 $;

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

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

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant 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.

1 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.

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 4e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

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

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des Employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

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

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

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son

congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et les semaines pendant lesquelles la salariée 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, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, 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 (4e) 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.

Dans le cas où la salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, celle-ci est alors assignée, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01 C), prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

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 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 (TAT), 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 (4e) 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 (20e) 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, pourvu 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 (20e) 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 (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) 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[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

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.

[1] 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 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 son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un de ces 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 son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant 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 débuter 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[1], 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 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas 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 conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la 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 du conjoint.

1 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.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

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 125e 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 125e 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 125e 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 pourvu qu'elle l'ait signifié dans sa première (1re) 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 (2 ½).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la 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 (2e) 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 socioaffectifs 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 (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La 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 prévalue 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, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

22.35 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

22.36 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

22.37 Dispositions transitoires

Malgré les dispositions des paragraphes 22.10, 22.10A, 22.11, 22.11A, 22.21B, 22.21C, 22.23 et 22.24 du présent article, la personne salariée qui, à la date de signature des présentes dispositions nationales de la convention collective 2016-2020, reçoit une indemnité conformément aux clauses correspondantes des dispositions nationales de la convention collective FSSS-CSN 2011-2015, continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces clauses, en autant qu'elle y a droit.

ARTICLE

23 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE, D'ASSURANCE SALAIRE

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les personnes salariées assujetties à la convention collective bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation :

a) Toute personne salariée embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet dans un poste : après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet affectée à une assignation : après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

b) Toute personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

Aux fins d'application du deuxième (2e) sous alinéa de a) et de l'alinéa b), la détermination du pourcentage du temps travaillé par une personne salariée à temps partiel se fait de la façon suivante :

1) Pour une nouvelle personne salariée, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1er) mois de service continu pour le régime de base d'assurance maladie et au cours des trois (3) premiers mois de service continu pour les autres régimes, et ce, jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, si elle n'a pas complété la période pertinente de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète la période pertinente de service continu.

2) Par la suite, selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente et applicable au 1er janvier de l'année subséquente.

3) Dès qu'une nouvelle personne salariée à temps partiel complète trois (3) mois de service continu et au 21 novembre de chaque année, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période pertinente.

La nouvelle personne salariée ayant travaillé vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet a le choix de bénéficier ou non des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire. Dans le cas où elle choisit d'en bénéficier, elle signifie son intention par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente peut cesser de bénéficier des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire dans la mesure où elle le signifie par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

La personne salariée qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a choisi de ne pas bénéficier des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire peut modifier son choix au 1er janvier de chaque année. Elle doit aviser l'Employeur au plus tard le 1er décembre.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, la participation de toute personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire après un (1) mois de service continu.

4) L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance maladie pour la personne salariée mentionnée à l'alinéa a) et la moitié de cette contribution pour celle mentionnée à l'alinéa b). La personne salariée visée par l'alinéa b) paie le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre cotisation.

Dans le cas où une personne salariée n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'Employeur demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1er janvier.

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après :

i) conjoint ou conjointe : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait ainsi que la nullité ou la dissolution de l'union civile. La personne salariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

ii) enfant à charge s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective : est également considéré enfant à charge un enfant célibataire à l'égard duquel la personne salariée ou son conjoint exerce l'autorité parentale ou l'exercerait si l'enfant était mineur et satisfaisant à toutes les autres conditions prévues à l'article 1.

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) 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-13.11), domiciliée chez une personne salariée et sur laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie, de cas similaires reliés à la planification familiale ou 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 et de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

23.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par 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 de :

1- moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;

2- moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

23.05 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.

23.06 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

23.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

23.08 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'appliquer les régimes de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires tels qu'établis par le comité syndical tel que constitué à la convention collective intervenue entre la Fédération de la santé et des services sociaux et le Comité patronal de négociation de la santé et des services sociaux.

L'Employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le comité syndical. L'Employeur collabore à toute campagne relative aux régimes d'assurance. Il effectue notamment les opérations suivantes :

a) l'information aux personnes salariées;

b) l'inscription et le retrait des personnes salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

d) la communication à l'assureur des demandes des cessations d'adhésion;

e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;

f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion, de prestations, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;

g) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

h) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

23.09 La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de trois mille deux cents dollars (3 200 $).

L'Employeur assume à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance vie précités.

23.10 Les personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur 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 retraités 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 1er décembre 1976;

b) elles assument, sur une base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 $) par mille dollars (1 000 $) d'assurance du coût de cette assurance, l'Employeur assumant le solde du coût.

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

23.11 Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même que, si le contrat d'assurance le prévoit, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par 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.

23.12 À chaque période de paie, la contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et de ses personnes à charge :

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28:

- Paie aux 14 jours : 17,91 $

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11:

- Paie aux 14 jours : 39,72 $

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

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28:

- Paie aux 14 jours : 7,17 $

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11

- Paie aux 14 jours : 15,84 $;

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

L'Employeur maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.

La contribution de l'Employeur varie, le cas échéant, si la personne salariée change de titre d'emploi.

23.13 Le contrat d'assurance doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.

23.14 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.

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde de plus de vingt-huit (28) 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.

23.15 Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, durant une suspension dont la durée n'excède pas vingt-huit (28) jours, la personne salariée continue de participer aux régimes d'assurance. Lors d'une suspension de plus de vingt-huit (28) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation en assumant seule ses cotisations et, le cas échéant, les contributions de l'Employeur.

23.16 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION IV RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

23.17 Subordonnément 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 congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) 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 de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

La personne salariée à temps complet peut, à sa demande, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, un ou plusieurs des congés suivants pour combler le délai de carence :

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);

- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties;

- les congés mobiles, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel peut, à sa demande, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées pour combler le délai de carence.

Dans le cas où un ou des congés sont monnayés, ceci n'a pas pour effet d'interrompre ou de prolonger le délai de carence.

b) À compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

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 pour maladie, de vacances, de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective a été autorisée sont exclues du calcul.

Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'Employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce 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.

Pour toute période d'invalidité, la personne salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

c) À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, toute personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'Employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance salaire.

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.

La personne salariée peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant. L'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, mettre fin à une période de réadaptation.

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 de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité. À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

23.18 La personne salariée continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 demeurent payables, y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au troisième (3e) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas.

Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant 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.

Si le contrat d'assurance le prévoit, la personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance prévus à la convention collective pour une période de trois (3) ans suivant le début de son invalidité. Elle est exonérée de ses cotisations après l'expiration du délai de carence.

23.19 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile, 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. 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 23.17, 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[1] et la prestation payable par la Société d'assurance

1 Salaire net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

automobile (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 23.17, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et la prestation payable par la SAAQ.

c) dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) la personne salariée reçoit de son Employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net[2] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;

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 formulaires requis 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 23.17 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 23.17 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

---

1 Salaire net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

2 Salaire net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi. S'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;

23.20 Le paiement de la prestation cesse avec la date d'entrée en vigueur de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (⅕) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

23.21 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.22 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'Employeur, mais de façon subordonnée 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.

23.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

23.24 De façon à permettre cette vérification, la 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 23.22. L'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, auquel cas il en informe le Syndicat par écrit en même temps que la personne salariée, 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.

23.25 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la 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.

23.26 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.

23.27 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, à la décision de l'Employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou à l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes 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, d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou de reconnaître ou non l'existence de limitations fonctionnelles permanentes.

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 à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'Employeur par grief à cette date. 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 à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique :

a) les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) 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

Bouthillier, Claude, Montréal

Lambert, Richard, Montréal

Morand, Marcel, Laval

Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

Boivin, Jules, Québec Montréal

Bah, Chaikou, Laval

Beauchamp, Marc, Montréal

Beaumont, Pierre, Montréal

Bertrand, Pierre, Laval

Blanchette, David, Montréal

Desnoyers, Jacques, Longueuil

Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et son substitut est Daniel Contant.

Gagnon, Sylvain, Montréal

Godin, Claude, Montréal

Guimond Simard, Sébastien, Laval

Héron, Timothy A., Montréal

Jodoin, Alain, Montréal

Lamarre, Claude, Montréal

Major, Pierre, Montréal

Murray, Jacques, Sorel-Tracy

Ranger, Pierre, Laval

Renaud, Éric, Laval

PSYCHIATRIE

Côté, Louis, Montréal

Fortin, Hélène, Montréal

Gascon, Louis, Montréal

Gauthier, Charles, Laval

Grégoire, Michel F., Montréal

Guérin, Marc, Montréal

Legault, Louis, Montréal

Margolese, Howard Charles, Montréal

Massac, Charles-Henri, Montréal

Pineault, Jacinthe, Saint-Hyacinthe

Poirier, Roger-Michel, Montréal

Turcotte, Jean-Robert, Montréal

b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'Employeur transmettent au médecin-arbitre les

dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

d) Le médecin-arbitre rencontre la 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.

e) 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.

f) Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;
- la date de cessation de l'invalidité;
- l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation ou sa prolongation.

g) 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.

h) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). 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.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue à l'alinéa 3 s'applique en y remplaçant le sous alinéa a) par le suivant :

Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) 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.

Dans le cas où l'Employeur conteste la cessation de l'invalidité de la personne salariée, il en avise par écrit celle-ci et le Syndicat. La personne salariée dispose d'un délai de trente (30) jours de la décision de l'Employeur pour déposer un grief. Les dispositions des alinéas 3 ou 4 selon le cas s'appliquent.

1 Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut Daniel Contant.

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 (RLRQ, c. I-6), a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

23.28 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er avril 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 cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés de maladie prévus au paragraphe 23.29;

b) aux fins de pré-retraite;

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 à l'alinéa b) du paragraphe 23.17. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (½) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé de maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1)

jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention collective en le réduisant de 0,20 jour par mois. 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 21.01.

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 21.03.

La personne salariée peut utiliser cinq (5) des jours de congés de maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

La personne salariée peut fractionner ces cinq (5) jours de congé de maladie pour motifs personnels en demi-journées (1/2).

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

23.30 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.29, reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

Cependant, 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 congé de maladie pour combler le délai de carence prévu au paragraphe a) de l'article 23.17. 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 congés de maladie prévue au paragraphe a) de l'article 23.17.

23.31 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

23.32 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu au paragraphe 23.29, reçoit à chaque paie 4,21 % :

- de son salaire;
- du salaire qu'elle aurait reçu, n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- du salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu, et celle qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas

bénéficier des régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours civils d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) 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 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

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

23.33 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, 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 un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion, qui est favorable à la réadaptation de la personne salariée et dont elle est raisonnablement en mesure d'accomplir les fonctions. L'Employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant. L'Employeur remet à la personne salariée avant le début de l'assignation une copie du formulaire décrivant les conditions d'assignation temporaire. De plus, il informe le Syndicat au début de l'assignation qu'une personne salariée est assignée temporairement.

23.34 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est replacée selon l'une ou l'autre des procédures suivantes :

- la personne salariée est inscrite sur une équipe spéciale et est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut, si ses capacités résiduelles, selon l'avis de son médecin traitant, 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 ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

  La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste ainsi offert cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

- les parties locales peuvent également convenir d'aménager à l'intention de la personne salariée soit son poste d'origine, soit un poste vacant ou nouvellement créé de façon à lui permettre de n'accomplir que des tâches qui, de l'avis de son médecin traitant, ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

En aucun cas, la personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du présent paragraphe ne reçoit un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

SECTION VI POSTE RÉSERVÉ

23.35 Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire et le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

Congé pour responsabilités familiales

24.01 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 socioaffectifs 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 articles 22.28, 22.31 et 22.32.

24.02 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise pour remplir ses 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 ou toutes autres personnes prévues aux articles 79.1 et suivants de la *Loi sur les normes du travail.*

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés-maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées si l'Employeur y consent.

Dans de tels cas, la personne salariée doit prévenir l'Employeur.

24.03 Une personne salariée peut s'absenter du travail en fonction 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 de 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.

24.04 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.

2) Trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre.

3) Deux (2) jours civils à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux déjà prévus à l'alinéa 24.04-1).

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 km) kilomètres et plus du lieu de résidence.

24.05 Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 24.04 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) 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 24.04 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.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 1) 2) 3) et 4) de l'article 24.04 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

24.06 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention à l'article 24.04, 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.

24.07 Dans tous les cas, la personne salariée prévient le représentant de l'Employeur désigné à cette fin et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

24.08 Congé pour fonctions civiques

La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tel congé, la personne salariée conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, la personne salariée devra aviser son Employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

24.09 La personne salariée appelée à agir comme juré 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 juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

Dans le cas où la personne salariée travaille sur un quart de nuit ou de soir, elle est libérée de son quart de travail, sans perte de salaire. Après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut choisir d'être libérée du quart de travail qui précède ou qui suit immédiatement sa présence à 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.

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

L'Employeur détermine les dates de reprise effective de ces journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

24.11 Congé à l'occasion du mariage

Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute personne salariée a droit à deux (2) semaines de congé, dont l'une (1) avec solde, à l'occasion de son mariage. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévu 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 prévu 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 avec solde au prorata du nombre de jours prévu à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

24.12 Stationnement pour personnes handicapées

L'Employeur met à la disposition des personnes handicapées (toute unité de négociation confondue) deux places de stationnement intérieures au centre administratif.

Le coût du stationnement pour chacune de ces places est fixé à cinquante pour cent (50 %) du coût régulier.

En cas de difficulté dans la détermination des personnes handicapées pouvant bénéficier des avantages conférés par cet article, les parties se rencontrent afin de trouver une solution.

24.13 Espace de rangement pour bicyclettes

L'Employeur met à la disposition des personnes salariées (toute unité de négociation confondue) huit (8) places intérieures de rangement pour bicyclettes, et ce, du 1er avril au 15 novembre.

Le coût d'un espace de rangement pour bicyclettes est fixé à vingt-cinq dollars (25 $) incluant les taxes payables en un seul versement, lequel sera prélevé à la première paie suivant le 1er avril.

Les parties reconnaissent que dans le cas où le centre administratif serait déménagé, aucune place de rangement pour bicyclettes intérieure ou extérieure ne pourra être garantie.

24.14 L'Employeur accorde, pas plus d'une (1) fois par année, un congé avec solde d'une (1) journée lors de son déménagement. Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance, sauf en cas de force majeure auquel cas elle avise le plus tôt possible. La personne salariée doit présenter une preuve de changement d'adresse.

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.

25.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

L'Employeur répond à cette demande dans un délai maximum de quinze (15) jours suivant la réception de la demande.

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.

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 cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente.

c) 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.

d) 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.

e) 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; 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.

f) Conformément à l'article 23.28, les jours de congé-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 congé-maladie à son crédit.

g) 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.

h) L'Employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente pourvu 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 :

a) retraite;

b) décès;

c) démission;

d) congédiement;

e) désistement avec l'accord de l'Employeur;

f) 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;

g) dans ces cas ainsi que dans celui prévu au paragraphe 4) de l'article 25.04, 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 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de l'article 1 de la convention collective.

25.06 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux articles 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 PAIEMENT DES SALAIRES

26.01 Sur le talon de chèque de paie, l'Employeur inscrit 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, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire. De plus, au moment du paiement du congé de la fête nationale du Québec, l'Employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

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

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

26.03 L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée à Urgences-santé.

26.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

26.05 Sur demande de la personne salariée, l'Employeur lui communique le nombre de jours de congé-maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'Employeur avise la personne salariée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa banque de congé-maladie.

26.06 La paie est distribuée par chèque et/ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi à Urgences-santé. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

Erreurs

26.07 Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 $) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû.

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie 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.

26.08 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

1) l'Employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :

a) Quatre-vingts dollars (80,00 $) par semaine dans le cas d'une personne salariée sans personne à charge;

b) Cent vingt dollars (120,00 $) par semaine, plus vingt dollars (20,00 $) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne salariée avec personne à charge.

2) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur laquelle il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu au paragraphe précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

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

26.09 Personne salariée qui occupe plus d'un poste

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 article ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

26.10 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, mais qui ne bénéficie pas des avantages de l'article 26.09 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, pourvu qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.

L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

Personnes salariées à temps partiel

26.11 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

26.12 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

26.13 La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante :

1) Congés fériés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire et les primes [1] versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation, versé sur chaque paie;

1,27 % applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue et versée sur chaque paie pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

2) Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

[1] Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congé annuel	Pourcentage %
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 :

a) sur le salaire et les primes (1);

b) sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

c) sur le salaire à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;

d) sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance salaire, et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

La rémunération prévue au présent article est versée en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

26.14 Caisse d'économie

Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.

À la demande de la personne salariée, l'Employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

26.15 Fondaction et Bâtirente

Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'Employeur déduit à chaque paie le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à Fondaction, Bâtirente ou aux deux (2). Cette déduction peut être un montant ou un pourcentage sur chaque paie ou un montant unique annuel. Dans le cas où le système de paie le permet, l'Employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la réglementation fiscale.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'Employeur cesse la déduction de la contribution.

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'Employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.

26.16 L'Employeur fait la remise mensuelle des contributions et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée. Une copie de cet état est transmise au Syndicat.

26.17 Aucun dommage ne peut être imputable à l'Employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

L'Employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

ARTICLE

27 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENTS

27.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur d'Urgences-santé, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacements remboursables selon les modalités suivantes :

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit :

1) pour les huit mille (8 000) premiers kilomètres d'une année : 0,59 $/kilomètre

2) pour tout kilométrage excédant huit mille (8 000) kilomètres au cours d'une année : 0,53 $/kilomètre

Un montant de 0,149 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

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

Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou à la fin de la journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le premier et/ou le dernier endroit où elle se rend dans le cadre de ses fonctions, sauf si cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et le port d'attache auquel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

27.03 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 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 $/kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) km payables à la fin de l'année.

27.04 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.

27.05 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées que lorsque la personne salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à Urgences-santé dans un délai raisonnable :

Déjeuner :	13,75 $
Dîner :	18,90 $
Souper :	28,50 $

27.06 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 5,85 $.

27.07 Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 $.

27.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des articles 27.05 et 27.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

27.09 La personne salariée requise par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin peut, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'Employeur, être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes :

1) Une fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'elle a parcouru les premiers mille six cents (1 600) km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

2) La fin d'une année financière, la personne salariée qui n'a pas parcouru au moins mille six cents (1 600) kilomètres durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 $/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

27.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux articles 27.01, 27.03, 27.05, 27.06, 27.07 et 27.09, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux articles 27.01, 27.03, 27.05, 27.06, 27.07 et 27.09.

27.11 La personne salariée qui bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux continue d'en bénéficier pour la durée de la convention, pourvu qu'elle occupe les mêmes fonctions.

27.12 Permis de conduire

L'Employeur rembourse à la personne salariée devant posséder un permis de conduire valide dans l'exercice de ses fonctions, les frais de base de renouvellement du permis de conduire et les frais de photo, sur présentation des pièces justificatives, à l'exclusion de tout autre frais, notamment les frais médicaux et pénalités liées à la perte de points d'inaptitude. Toutefois, dans les soixante (60) jours civils de la signature de la convention collective et par la suite tous les six (6) mois, la personne salariée doit fournir à l'Employeur la preuve de la validité de son permis de conduire obtenue auprès de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

La personne salariée, qui ne détient plus le permis de conduire nécessaire, est tenue d'en aviser immédiatement l'Employeur. La personne salariée ne perd pas son emploi au seul motif de suspension de son permis de conduire.

En cas de suspension de son permis de conduire, les parties tentent de trouver les aménagements possibles afin de maintenir la personne salariée au travail, et ce, sans affecter la qualité du service et sans inconvénient majeur pour l'Employeur.

ARTICLE

28 CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

28.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers, 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 l'accréditation 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'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, l'Employeur rencontre le Syndicat afin de lui permettre de proposer une alternative, suggestion ou modification pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, par écrit, de prolonger ce délai.

Pour permettre au Syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le Syndicat des informations mentionnées à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent également lors du renouvellement de contrat;

2) L'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention collective et de leur contenu.

3) Il ne procède 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.

5) L'Employeur transmet au Syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

28.02 L'Employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) 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 du travail (RLRQ, c. C-27).

28.03 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 avantages sociaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'Employeur devront être globalement comparables aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les avantages sociaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les avantages sociaux sont déterminés par convention collective.

28.04 Appels d'offres

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

29 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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 et le Syndicat y collabore.

L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

29.01 Comité paritaire de santé et sécurité du travail (C.P.S.S.T)

Comité paritaire composé de représentants patronaux et syndicaux avec coprésidence dont le mandat est défini à sa Charte, telle qu'existante au moment de la signature de la convention collective ou des modifications agréées par la suite par les parties.

Les personnes salariées sont régies par les dispositions du comité paritaire de santé et sécurité au travail de la Corporation d'urgences-santé.

L'Employeur rencontre les représentants du Syndicat sur toute question relative à la santé et à la sécurité.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties lors de ces rencontres sont convenues entre les parties. Lors de ces rencontres, les parties ont notamment comme rôle :

- d'établir un programme de prévention, de formation et d'information en matière de santé et sécurité au travail, de tenir à jour le registre des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- de convenir des modes d'inspection des lieux de travail ;
- d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les personnes salariées ;
- de recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus ;
- de recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité ;
- de recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires ;
- de recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement ;
- lorsque l'Employeur fait faire une évaluation ergonomique d'un poste de travail, il remet à la personne salariée et au Syndicat une copie du rapport d'ergonomie.

29.02 L'Employeur remet au Syndicat une copie du formulaire requis par la CNESST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

De plus, l'Employeur informe le Syndicat de toute assignation temporaire faite en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001).

29.03 Les personnes salariées déléguées par la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de

l'association sectorielle en santé et sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

La 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 de travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) (incluant le Bureau d'évaluation médicale (BEM)), et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

29.04 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

De tels examens, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

29.05 L'Employeur fait passer un test d'audiométrie à toutes les personnes salariées devant porter un casque d'écoute dans l'exercice de leurs fonctions, et par la suite une fois par cinq (5) ans. L'Employeur remet aux personnes salariées une copie du résultat de leur test.

29.06 Prévention en matière psychologique

L'Employeur maintient et respecte une politique portant sur la prévention du trouble de stress post-traumatique (TPST).

Lors de l'adoption d'une nouvelle politique ou lors de la modification d'une politique liée au TPST, l'Employeur soumet la politique au CPSST.

L'Employeur ne peut aller en deçà de la protection offerte par la politique liée au TPST présentement en vigueur. Aux fins d'interprétation, des remplacements de mesures par souci d'efficacité ne constituent pas une réduction de la protection.

ARTICLE

30 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définition

30.01 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 d'Urgences-santé et des personnes salariées en tenant compte des orientations de l'organisation.

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 15.14.

30.02 Mise à jour et perfectionnement

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- de rafraichir 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 reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées ;
- d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Dépenses de mise à jour et de perfectionnement

30.03 L'Employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalent à la somme de :

- 0,50 % de la masse salariale[1] de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation.

Ce montant ne peut être inférieur à cent dollars (100,00 $).

Si au cours d'une (1) 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.

Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à la convention collective antérieure.

L'Employeur fournit au Syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent article.

[1] La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, congés-maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (congé annuel, congés fériés, congés-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 Urgences-santé.

30.04 Le montant déterminé à l'article 30.03 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 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 celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

Plan d'activités

30.05 L'Employeur consulte le Syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées à l'article 30.03, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

30.06 L'Employeur soumet au Syndicat le plan élaboré en vertu de l'article 30.05 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés, et ce, en vue de son approbation.

30.07 L'Employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation du Syndicat ou qui, en vertu des dispositions de l'article 30.15, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

Éligibilité et sélection

30.08 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

30.09 L'Employeur détermine avec le Syndicat les critères de sélection pour le choix des personnes candidates.

Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouveaux machineries, équipements ou appareils bénéficie d'une activité de développement des ressources humaines.

30.10 L'Employeur fait connaître aux personnes salariées d'Urgences-santé, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants :

1) L'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer.

2) Les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées.

3) Les formules de demandes de participation à ces activités.

30.11 L'Employeur reçoit les demandes de participation des personnes salariées et procède à la sélection des personnes candidates.

30.12 L'Employeur avise la personne candidate choisie de l'activité dont elle bénéficie ainsi que des modalités, conditions et bénéfices qui s'y rattachent.

30.13 L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les personnes candidates qui ont postulé, et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection.

30.14 L'Employeur transmet annuellement au Syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

30.15 En cas de désaccord entre les parties, elles nommeront un médiateur-arbitre qui fait l'analyse du plan de perfectionnement et de mise à jour prévu au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte aux objectifs de ce plan. Celui-ci dénoue toute impasse survenue entre les parties relativement au perfectionnement et à la mise à jour prévus au présent article, aux critères de sélection pour le choix des personnes candidates et au choix des personnes candidates. Le médiateur-arbitre décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé en vertu du Code du travail par le ministre du Travail.

30.16 Une part de la somme prévue à l'article 30.03 doit obligatoirement être attribuée, annuellement, à des heures de formation ou de prévention sur les sujets suivants :

a) Appelants difficiles;

b) Situations de stress post-traumatique.

ARTICLE

31 RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

31.01 Le terme récupération scolaire réfère aux 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, du Loisir et du Sport.

31.02 L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but d'inciter la Commission scolaire régionale ou locale, le Cégep ou l'Université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire, et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.

31.03 Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui donne les cours.

31.04 La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

31.05 Après entente avec l'Employeur, 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 orientés vers le milieu de la santé et des services sociaux.

La personne salariée peut obtenir un tel congé même si elle poursuit des études qui ne sont pas reliées à un titre d'emploi du secteur de la santé et des services sociaux.

L'Employeur répond à cette demande dans un délai maximum de quinze (15) jours suivants la réception de la demande.

31.06 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son Employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

31.07 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 (63e) semaine, et ce, pour la durée totale des études entreprises.

31.08 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à Urgences-santé, tout comme si elle n'était pas à l'emploi d'Urgences-santé, à l'exception des dispositions prévues aux articles 10, 11 et 13 ainsi qu'à l'article 23.14 et à l'article 31.07.

31.09 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser par écrit l'Employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date réelle de son retour au travail.

À l'expiration de son congé sans solde, 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 plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux articles 14.14 à 14.21 dans la présente convention.

31.10 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 l'article 31.07, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent article 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

32 CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ

32.01 Après entente 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 locale ou régionale 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 avec l'Employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

32.02 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 (53e) semaine.

2) 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 pour le Cégep ou la commission scolaire ou l'Université.

3) Congé-maladie

Les jours de congé-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu de l'article 23.29 sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues à l'article 23.30. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les jours de congé-maladie visés à l'article 23.28 et ceux accumulés en vertu de l'article 23.29 sont remboursés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention.

4) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé, ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

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 de l'article 23.14, 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.

32.03 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 Urgences-santé tout comme si elle n'était pas à l'emploi d'Urgences-santé sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

32.04 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le Cégep ou la commission scolaire ou l'Université pour un autre Employeur.

Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention.

Si aucun poste n'est vacant, elle peut réclamer le poste occupé par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté chez l'Employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ladite personne salariée et en suivant les autres dispositions de la convention collective.

33.01 Prime d'instructeur

Lors de formation théorique et pratique des personnes salariées, à l'embauche ou en cours d'emploi, l'instructeur reçoit une prime horaire versée au prorata des heures effectuées, basée sur les montants indiqués au tableau suivant établi sur une semaine normale de trente-cinq (35) heures. Elle est payée uniquement lorsque l'inconvénient est subi.

Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31* ($)	Taux à compter du 2024-04-01**
78,85	80,43	82,04	82,86	83,69

*sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 34.07 4).
** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 34.07 5).

33.02 Nonobstant les dispositions qui précèdent, les titres d'emploi suivants ne peuvent avoir droit à la prime d'instructeur.

- technicien en administration-chef d'équipe;
- répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe;
- répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur;
- préposé au recouvrement privé-chef d'équipe;
- commis sénior-chef d'équipe ;
- paie-maître – chef d'équipe

ARTICLE

34 RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRES

34.01 La personne salariée à l'emploi d'Urgences-santé à la date d'entrée en vigueur 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.

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu des 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).

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective 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.

34.02 Application des échelles de salaire

Au 1er 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 sauf lorsque dispositions contraires prévues à la convention collective.

34.03 Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) 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, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225e d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux articles 9.18 à 9.20, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'Employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

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.

34.04 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 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses Employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Lorsque l'accumulation de ces jours équivaut à une (1) année de service, la personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, cette année de service aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Chaque jour de travail équivaut à 1/225e d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Toutefois, en aucun cas l'application du présent article ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel de bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

34.05 Classification et reclassification

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur :

1) précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée;

2) procède aux reclassifications qui s'imposent.

Une demande de reclassification peut être soumise en tout temps par la personne salariée.

34.06 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu de l'article 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 la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

34.07 Majoration des taux de salaire

Les taux de salaire applicables aux personnes salariées sont majorés des manières suivantes :

1) Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2020 est majoré avec effet au 1er avril 2020, d'un pourcentage égal à 2,0 %[2].

2) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2021 est majoré avec effet au 1er avril 2021, d'un pourcentage égal à 2,0%[2].

3) Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2022 est majoré, avec effet au 1er avril 2022, d'un pourcentage égal à 2,0 %[2].

Toutefois, les taux et échelles[3] de salaire applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe G.

[1] La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.
[2] Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes hors taux ou hors échelle s'appliquent.
[3] La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

4) Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré du même paramètre d'augmentation général prévu dans les secteurs public et parapublic, avec un minimum d'un pour cent (1 %) garanti, avec effet le 1er avril 2023.

5) Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2024 est majoré du même paramètre d'augmentation général prévu dans les secteurs public et parapublic, avec un minimum d'un pour cent (1 %) garanti, avec effet le 1er avril 2024.

34.08 Majoration des primes

Les primes et suppléments en vigueur sont majorés, à compter de la même date et du même pourcentage, tels que déterminés aux paragraphes 1) à 5) de l'article 33.07.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

34.09 Rémunération additionnelle

a) Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

- La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée[1] du 1er avril 2021 au 31 mars 2022. Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention collective.

b) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

- La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée1 du 1er avril 2023 au 31 mars 2024. La rétroactivité de cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention collective. Par la suite, cette rémunération additionnelle est versée à chaque période de paie.

34.10 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

1) 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 1er 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.

2) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe précédent a pour effet de situer au 1er 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

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

pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

3) 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 paragraphes précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

4) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

34.11 Majoration 1 %

La personne salariée au dernier échelon[1] de sa classe d'emploi évaluée à un rangement 11 ou plus, depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, reçoit une majoration qui équivaut à un pourcentage de cent un pour cent (101,00 %) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. Le salarié qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

Cette majoration de traitement prend effet à compter du 1er avril 2023.

[1] Cette mesure ne s'applique pas à l'employé hors échelle.

ARTICLE

35 PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

35.01 La personne salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de congé annuel, au nombre de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.

35.02 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

35.03 Les avantages consacrés dans les textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé au décret de 1983, tenant lieu de convention collective à celle de 1987 et non prévus aux articles 35.01 et 35.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

35.04 À l'exclusion de ceux prévus dans les arrangements locaux intervenus dans le cadre de l'application de l'article 70 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé aux conventions collectives de 1987, 1990 et 1995 et non prévus aux articles 35.01 et 35.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

ARTICLE

36 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRES

Les parties conviennent que :

36.01 Les titres d'emploi, incluant les libellées, les exigences, les heures, les rangements ainsi que les taux et échelles salariales, prévus aux présentes constituent des attributions principales des titres d'emploi et l'Employeur ne peut y déroger. Malgré ce qui précède, lorsqu'un poste requiert des exigences spécifiques, celles-ci doivent être communiquées par écrit lors de l'affichage.

36.02 Les taux et échelles salariales ainsi que les rangements prévus au présent article seront ajustés en fonction de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, notamment des décisions rendues dans le cadre de l'application de cette Loi.

36.03 La personne salariée détenant un diplôme de niveau académique plus élevé que celui exigé dans le présent article, dans le même domaine ou dans un domaine connexe sera réputée satisfaire aux exigences académiques.

36.04 Les personnes salariées à l'emploi de la Corporation d'Urgences-santé au moment de la signature de la convention collective, qui occupent un poste ou une affectation dans un titre d'emploi-ou qui ont occupé un poste ou une affectation, dans un titre d'emploi et qui détiennent un diplôme différent de ceux prévus au présent article, continuent d'être reconnues comme répondant aux exigences académiques de ce titre d'emploi.

36.05 L'Employeur maintient un registre de description de tâches à jour pour chacun des postes de l'organisation et ce dernier est accessible aux personnes salariées et au Syndicat.

36.06 L'Employeur paie à la personne salariée le salaire prévu au présent article pour son titre d'emploi.

36.07 Création d'un titre d'emploi

Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où l'Employeur détermine que :

a) Les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus au présent article ;

b) Des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu au présent article.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

36.08 Advenant le cas où la création d'un titre d'emploi est considérée par l'Employeur, ce dernier détermine le libellé, les exigences académiques, les heures, le rangement ainsi que le taux ou l'échelle salariale associé au titre d'emploi et en informe la partie syndicale.

36.09 Pour déterminer le rangement, l'Employeur utilise les outils utilisés dans le cadre des travaux d'équité salariale à Urgences-santé et prend en compte les cotes d'évaluation attribuées aux autres titres d'emplois. L'Employeur communique au Syndicat les cotes détaillées par sous-facteurs, la description de tâche et les exigences du titre d'emploi à créer.

36.10 Si la partie syndicale croit que le rangement ainsi que le taux ou l'échelle salariale n'ont pas été déterminées de façon satisfaisante pour le Syndicat, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de sous-facteurs en litige.

Si les parties s'entendent sur le rangement, ainsi que le taux ou l'échelle salariale, ceux-ci deviennent partie prenante de la structure salariale de la Corporation d'urgences-santé.

36.11 À défaut d'entente, chacune des parties doit mandater une personne-ressource externe de son choix. Ces personnes doivent, dans un délai de soixante (60) jours, procéder à l'évaluation et convenir du rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi. Elles ont pour mandat de faire des recommandations communes à l'égard des sous-facteurs en litige.

Si les parties acceptent ces recommandations communes, le rangement ainsi que le taux ou l'échelle salariale qui en découlent deviennent partie prenante de la structure salariale de la Corporation d'urgences-santé.

Toutefois, si les parties n'acceptent pas ces recommandations communes, le titre d'emploi n'est pas créé.

2101 TECHNICIEN EN ADMINISTRATION (35 heures) — Rangement : 14

Personne qui effectue des travaux techniques reliés à la gestion du personnel, à la gestion financière, à l'organisation du travail et à la planification de l'exécution des travaux complexes à caractère administratif en faisant la cueillette et l'analyse des données.

Exigence académique : Diplôme de fin d'études collégiales (DEC) avec spécialisation en techniques administrative ou en administration générale, en techniques de comptabilité et de gestion ou en technique de bureautique, d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	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 ($)
01	20.98 $	21.40 $	22.05 $	22.27 $	22.49 $
02	21.72 $	22.15 $	22.82 $	23.05 $	23.28 $
03	22.47 $	22.92 $	23.61 $	23.85 $	24.09 $
04	23.26 $	23.73 $	24.44 $	24.68 $	24.93 $
05	24.08 $	24.56 $	25.30 $	25.55 $	25.81 $
06	24.92 $	25.42 $	26.19 $	26.45 $	26.71 $
07	25.80 $	26.32 $	27.12 $	27.39 $	27.66 $
08	26.68 $	27.21 $	28.03 $	28.31 $	28.59 $
09	27.63 $	28.18 $	28.74 $	29.03 $	29.32 $
10	28.59 $	29.16 $	29.74 $	30.04 $	30.34 $
11	29.59 $	30.18 $	30.78 $	31.09 $	31.40 $
12	30.63 $	31.24 $	31.86 $	32.18 $	32.50 $

2131 TECHNICIEN EN INFORMATIQUE – CLASSE I (35 heures) Rangement : 17

Personne qui effectue la programmation destinée au traitement des données par ordinateur à partir de systèmes dont le cadre est établi par l'analyste en informatique. Elle installe, configure, met à jour et test les logiciels et équipements informatiques / téléphoniques afin d'identifier et de corriger les problèmes en plus d'assurer l'assistance auprès des usagers ainsi que la préparation de la documentation afférente à l'ensemble de ces activités.

Exigence académique : Diplôme de fin d'études collégiales (DEC) avec spécialisation en techniques de l'informatique d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	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
01	23.57 $	24.04 $	24.77 $	25.02 $	25.27 $
02	24.40 $	24.89 $	25.64 $	25.90 $	26.16 $
03	25.26 $	25.77 $	26.55 $	26.82 $	27.09 $
04	26.12 $	26.64 $	27.44 $	27.71 $	27.99 $
05	27.05 $	27.59 $	28.14 $	28.42 $	28.70 $
06	27.99 $	28.55 $	29.12 $	29.41 $	29.70 $
07	28.97 $	29.55 $	30.14 $	30.44 $	30.74 $
08	29.99 $	30.59 $	31.20 $	31.51 $	31.83 $
09	31.03 $	31.65 $	32.28 $	32.60 $	32.93 $
10	32.12 $	32.76 $	33.42 $	33.75 $	34.09 $
11	33.24 $	33.90 $	34.58 $	34.93 $	35.28 $
12	34.40 $	35.09 $	35.79 $	36.15 $	36.51 $

2132 TECHNICIEN EN INFORMATIQUE – CLASSE II (35 heures) Rangement : 13

Personne qui, en plus d'œuvrer en administration de systèmes et d'effectuer de la programmation, participe à l'élaboration des plans de mise en œuvre de projets technologiques en informatique par l'analyse des besoins des utilisateurs, l'évaluation des solutions disponibles, l'analyse des coûts/bénéfices, l'analyse fonctionnelle, l'implantation et le support applicatif. Elle assure également l'optimisation et la sécurité des systèmes d'information, des infrastructures technologiques, des réseaux de télécommunications et des équipements ainsi qu'à la mise en place, au bon fonctionnement, au contrôle de la qualité et à l'amélioration continue de composantes technologiques. Finalement, elle agit à titre d'experte dans son domaine de spécialisation et assure l'assistance à l'égard des problèmes d'un niveau de complexité ou de spécialisation élevé, ainsi que la préparation de la documentation afférente à l'ensemble de ces activités.

Exigence académique : Diplôme de fin d'études collégiales (DEC) avec spécialisation en techniques de l'informatique, d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	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
01	20.88 $	21.30 $	21.95 $	22.17 $	22.39 $
02	21.61 $	22.04 $	22.70 $	22.93 $	23.16 $
03	22.36 $	22.81 $	23.50 $	23.74 $	23.98 $
04	23.13 $	23.59 $	24.30 $	24.54 $	24.79 $
05	23.95 $	24.43 $	25.17 $	25.42 $	25.67 $
06	24.90 $	25.30 $	26.07 $	26.33 $	26.59 $
07	25.65 $	26.16 $	26.95 $	27.22 $	27.49 $
08	26.56 $	27.09 $	27.91 $	28.19 $	28.47 $
09	27.49 $	28.04 $	28.60 $	28.89 $	29.18 $
10	28.47 $	29.04 $	29.62 $	29.92 $	30.22 $
11	29.47 $	30.06 $	30.66 $	30.97 $	31.28 $

2251 ARCHIVISTE MÉDICAL (35 heures) Rangement : 13[1]

Personne qui assume les responsabilités relatives à la gestion des dossiers, à la mise en code des éléments des dossiers, à l'analyse quantitative et qualitative des dossiers et à l'application de la politique de divulgation des informations inscrites au dossier. Elle recherche, collige, analyse et interprète les données statistiques.

Exigence académique : Diplôme de fin d'études collégiales (DEC) en archives médicales ou un diplôme d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou un diplôme reconnu par l'Association québécoise des archiviste médicales ou par le Collège des archivistes médicaux du Canada (Association des archivistes médicales du Canada)

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.88 $	21.30 $	22.05 $	22.27 $	22.49 $
02	21.61 $	22.04 $	22.82 $	23.05 $	23.28 $
03	22.36 $	22.81 $	23.61 $	23.85 $	24.09 $
04	23.13 $	23.59 $	24.44 $	24.68 $	24.93 $
05	23.95 $	24.43 $	25.30 $	25.55 $	25.81 $
06	24.80 $	25.30 $	26.19 $	26.45 $	26.71 $
07	25.65 $	26.16 $	27.12 $	27.39 $	27.66 $
08	26.56 $	27.09 $	28.03 $	28.31 $	28.59 $
09	27.49 $	28.04 $	28.74 $	29.03 $	29.32 $
10	28.47 $	29.04 $	29.74 $	30.04 $	30.34 $
11	29.47 $	30.06 $	30.78 $	31.09 $	31.40 $
12			31.86 $	32.18 $	32.50 $

[1] L'emploi d'archiviste médical passe au rangement 14 au 1er avril 2022.

2265 BIBLIOTECHNICIEN (35 heures) Rangement : 15

Personne qui procède à l'acquisition de la documentation, catalogue et identifie la documentation selon le système établi, l'inscrit dans les différents fichiers, assure le service de prêt aux usagers; Elle assure également le retour de la documentation prêtée, effectue les recherches bibliographiques, conseille les usagers, évalue les documents conservés, assure leur entretien et leur réparation.

Exigence académique : Diplôme de fin d'études collégiales (DEC) avec spécialisation en bibliotechnique ou en technique de la documentation d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	21.88 $	22.24 $	22.91 $	23.14 $	23.37 $
02	22.56 $	23.01 $	23.70 $	23.94 $	24.18 $
03	23.37 $	23.84 $	24.56 $	24.81 $	25.06 $
04	24.17 $	24.65 $	25.39 $	25.64 $	25.90 $
05	25.02 $	25.52 $	26.29 $	26.55 $	26.82 $
06	2.91 $	26.43 $	27.23 $	27.50 $	27.78 $
07	26.81 $	27.35 $	28.18 $	28.46 $	28.74 $
08	27.74 $	28.29 $	28.86 $	29.15 $	29.44 $
09	28.70 $	29.27 $	29.86 $	30.16 $	30.46 $
10	29.71 $	30.30 $	30.91 $	31.22 $	31.53 $
11	30.76 $	31.38 $	32.01 $	32.33 $	32.65 $
12	31.83 $	32.47 $	33.12 $	33.45 $	33.78 $

2583 TECHNICIEN EN RECHERCHE (35 heures) Rangement : 13[1]

Personne qui effectue différents travaux reliés à la réalisation de recherches descriptives, évaluatives et causales dans le domaine de la recherche clinique préhospitalière. Elle utilise les techniques appropriées impliquant les méthodes d'échantillonnage, le traitement, l'analyse et la présentation de données qualitatives et quantitatives.

Exigence académique : Diplôme de fin d'études collégiales (DEC) avec spécialisation en technique de recherche ou en technique de recherche sociale d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31
01	20.88 $	21.30 $	22.05 $	22.27 $	22.49 $
02	21.61 $	22.04 $	22.82 $	23.05 $	23.28 $
03	22.36 $	22.81 $	23.61 $	23.85 $	24.09 $
04	23.13 $	23.59 $	24.44 $	24.68 $	24.93 $
05	23.95 $	24.43 $	25.30 $	25.55 $	25.81 $
06	24.80 $	25.30 $	26.19 $	26.45 $	26.71 $
07	25.65 $	26.16 $	27.12 $	27.39 $	27.66 $
08	26.56 $	27.09 $	28.03 $	28.31 $	28.59 $
09	27.49 $	28.04 $	28.74 $	29.03 $	29.32 $
10	28.47 $	29.04 $	29.74 $	30.04 $	30.34 $
11	29.47 $	30.06 $	30.78 $	31.09 $	31.40 $
12			31.86 $	32.18 $	32.50 $

[1] L'emploi de technicien en recherche passe au rangement 14 au 1er avril 2022

5103 COMMIS SÉNIOR À LA COMPTABILITÉ (35 heures) Rangement : 11

Personne qui dirige plusieurs ou toutes les tâches de la comptabilité et participe à leur exécution. Elle examine, pour en vérifier l'exactitude, les pièces comptables concernant les paiements, les encaissements et autres opérations financières et effectue les calculs nécessaires. Elle enregistre les transactions financières de l'établissement dans les livres comptables à partir de bordereaux de vente, de talons de chèque ou autres pièces comptables. Elle compile les données des différents comptes. Elle établit et analyse les états financiers de l'établissement et tous les rapports comptables et statistiques requis par l'établissement.

Exigence académique : Diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou un diplôme d'études secondaires (DES)

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-02 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.72 $	21.13 $	21.78 $	22.00 $	22.22 $
02	21.43 $	21.86 $	22.52 $	22.75 $	22.98 $
03	22.20 $	22.64 $	23.32 $	23.55 $	23.79 $
04	22.96 $	23.42 $	24.13 $	24.37 $	24.61 $
05	23.77 $	24.25 $	24.99 $	25.24 $	25.49 $
06	24.59 $	25.08 $	25.84 $	26.10 $	26.36 $
07	25.46 $	25.97 $	26.75 $	27.02 $	27.29 $
08	26.36 $	26.89 $	27.70 $	27.98 $	28.26 $
09	27.26 $	27.81 $	28.37 $	28.65 $	28.94 $

5105 PAIE-MAÎTRE (35 heures) **Rangement : 12**

Personne dont la fonction principale est d'être responsable de la réalisation du cycle complet de paie, de la préparation des dépôts bancaires et des chèques de salaire. Elle détermine notamment les indemnités à verser ainsi que les ajustements de salaire rétroactifs, modifie et compile des données et prépare les rapports requis.

Exigence académique : Diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Échelle salariale :

Échelon	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 2025-04-01 ($)
01	20.80 $	21.22 $	21.87 $	22.09 $	22.31 $
02	21.53 $	21.96 $	22.62 $	22.85 $	23.08 $
03	22.29 $	22.74 $	23.42 $	23.65 $	23.89 $
04	23.06 $	23.52 $	24.23 $	24.47 $	24.71 $
05	23.87 $	24.35 $	25.09 $	25.34 $	25.59 $
06	24.72 $	25.23 $	25.97 $	26.23 $	26.49 $
07	25.57 $	26.08 $	26.87 $	27.14 $	27.41 $
08	26.47 $	27.00 $	27.82 $	28.10 $	28.38 $
09	27.39 $	27.94 $	28.50 $	28.79 $	29.08 $
10	28.36 $	28.93 $	29.51 $	29.81 $	30.11 $

5108 OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE (35 heures) Rangement : 07

Personne qui assure le fonctionnement des équipements d'infrastructures et de télécommunications selon les procédures établies. Elle participe à l'élaboration du calendrier des travaux à exécuter et s'assure de leur exécution. Elle rapporte les erreurs de traitement et signale les pannes des appareils en consultant les journaux des systèmes et le système de surveillance des équipements. Elle peut assurer le fonctionnement des équipements périphériques de télécommunication ainsi que des équipements de type réseau. Elle s'assure du suivi des inventaires des équipements périphériques.

Exigence académique : Diplôme d'études professionnelles (DEP) en soutien informatique d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31
01	20.35 $	20.76 $	21.51 $	21.73 $	21.95 $
02	21.05 $	21.47 $	22.23 $	22.45 $	22.67 $
03	21.80 $	22.24 $	23.02 $	23.25 $	23.48 $
04	22.56 $	23.01 $	23.82 $	24.06 $	24.30 $
05	23.37 $	23.84 $	24.68 $	24.93 $	25.18 $

5109 COMMIS SÉNIOR (35 heures) **Rangement : 10**

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du processus de fonctionnement d'un service ou programmes d'activités et selon des méthodes qu'elle doit établir ou modifier selon les besoins, exerce de façon autonome des fonctions complexes à caractère administratif.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité ou en secrétariat ou un diplôme d'études secondaires (DES)

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.62 $	21.03 $	21.63 $	21.80 $	22.07 $
02	21.34 $	21.77 $	22.39 $	22.61 $	22.84 $
03	22.09 $	22.53 $	23.16 $	23.39 $	23.62 $
04	22.87 $	23.33 $	23.99 $	24.23 $	24.47 $
05	23.65 $	24.12 $	24.80 $	25.05 $	25.30 $
06	24.48 $	24.97 $	25.67 $	25.93 $	26.19 $
07	25.35 $	25.86 $	26.59 $	26.86 $	27.13 $
08	26.23 $	26.75 $	27.51 $	27.79 $	28.07 $

5113 COMMIS INTERMÉDIAIRE (35 heures) Rangement : 07

Personne qui exerce des fonctions modérément compliquées à caractère administratif selon des directives précises, telles que le traitement et la saisie de données. Elle est responsable des travaux de bureau demandant une bonne connaissance de la routine générale de bureau.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité ou en secrétariat ou un diplôme d'études secondaires (DES)

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.35 $	20.76 $	21.51 $	21.73 $	21.95 $
02	21.05 $	21.47 $	22.23 $	22.45 $	22.67 $
03	21.80 $	22.24 $	23.02 $	23.25 $	23.48 $
04	22.56 $	23.01 $	23.82 $	24.06 $	24.30 $
05	23.37 $	23.84 $	24.68 $	24.93 $	25.18 $

5131 SECRÉTAIRE CLASSE I (35 heures) **Rangement : 12**
Anciennement Secrétaire de centre opérationnel (5150)

Personne qui assiste un ou des gestionnaires dans leurs fonctions administratives. Elle accomplit des travaux de secrétariat pour une unité administrative et collabore aux activités de gestion en assumant les tâches et suivis requis. Elle est responsable de l'organisation matérielle et informationnelle de réunions, convoque les participants et peut être appelée à y participer et à rédiger le procès-verbal. Elle veille à la qualité des textes, tant sur le plan de la langue que sur le plan de la forme, et assiste le personnel dans l'application des règles d'usage à l'égard de la mise en forme de documents et de l'utilisation des outils de bureautique. Elle doit posséder une bonne connaissance de méthodes et de la routine de bureau utilisé dans l'exercice de ses attributions.

Exigence académique : Diplôme d'études professionnelles (DEP) en secrétariat d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.80 $	21.22 $	21.87 $	22.09 $	22.31 $
02	21.53 $	21.96 $	22.62 $	22.85 $	23.08 $
03	22.29 $	22.74 $	23.42 $	23.65 $	23.89 $
04	23.06 $	23.52 $	24.23 $	24.47 $	24.71 $
05	23.87 $	24.35 $	25.09 $	25.34 $	25.59 $
06	24.72 $	25.23 $	25.97 $	26.23 $	26.49 $
07	25.57 $	26.08 $	26.87 $	27.14 $	27.41 $
08	26.47 $	27.00 $	27.82 $	28.10 $	28.38 $
09	27.39 $	27.94 $	28.50 $	28.79 $	29.08 $
10	28.36 $	28.93 $	29.51 $	29.81 $	30.11 $

5132 SECRÉTAIRE CLASSE II (35 heures) **Rangement : 09**
Anciennement Secrétaire (5155)

Personne qui accomplit des travaux de secrétariat, soit la production, la mise à jour et le suivi de documents, la rédaction de correspondance de routine, le dépouillement du courrier, le classement des dossiers, le traitement des appels téléphoniques et l'accueil des visiteurs. Elle veille à la qualité des textes, tant sur le plan de la langue que sur le plan de la forme, et assiste un ou des cadres, des professionnels ou une équipe de travail dans leurs fonctions administratives et dans l'application des règles d'usage à l'égard de la mise en forme de documents et de l'utilisation des outils de bureautique. Elle doit posséder une bonne connaissance de méthodes et de la routine de bureau utilisé dans l'exercice de ses attributions.

Exigence académique : Diplôme d'études professionnelles (DEP) en secrétariat d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.53 $	20.94 $	21.58 $	21.80 $	22.02 $
02	21.26 $	21.69 $	22.34 $	22.56 $	22.79 $
03	21.99 $	22.43 $	23.11 $	23.34 $	23.57 $
04	22.78 $	23.24 $	23.94 $	24.18 $	24.42 $
05	23.56 $	24.03 $	24.76 $	25.01 $	25.26 $
06	24.39 $	24.88 $	25.63 $	25.89 $	26.15 $
07	25.25 $	25.76 $	26.54 $	26.81 $	27.08 $

5143 PRÉPOSÉ AUX COMPTES À RECEVOIR (35 heures) Rangement : 10

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du processus de fonctionnement des activités relatives aux comptes à recevoir et selon des méthodes qu'elle doit établir ou modifier selon les besoins, exerce de façon autonome des fonctions complexes à caractère administratif, telles que la facturation, la perception, la comptabilité et l'encaissement des recettes.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité ou en secrétariat ou un diplôme d'études secondaires (DES)

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31
01	20.62 $	21.03 $	21.63 $	21.80 $	22.07 $
02	21.34 $	21.77 $	22.39 $	22.61 $	22.84 $
03	22.09 $	22.53 $	23.16 $	23.39 $	23.62 $
04	22.87 $	23.33 $	23.99 $	24.23 $	24.47 $
05	23.65 $	24.12 $	24.80 $	25.05 $	25.30 $
06	24.48 $	24.97 $	25.67 $	25.93 $	26.19 $
07	25.35 $	25.86 $	26.59 $	26.86 $	27.13 $
08	26.23 $	26.75 $	27.51 $	27.79 $	28.07 $

5201 RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE-CHEF D'ÉQUIPE (36,25 heures) Rangement 17

Personne qui, tout en pouvant effectuer toutes les tâches de la prise d'appel et de la répartition, voit à la coordination des activités d'un groupe de répartiteurs médicaux d'urgence. Dans l'exécution de son mandat, elle donne aux personnes salariées les consignes nécessaires relativement aux tâches à exécuter. Elle exerce un rôle de vérification, qui comprend la participation à l'appréciation et/ou à l'évaluation de la qualité du travail accompli des répartiteurs médicaux d'urgence, et s'assure également de voir à leur entraînement.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études secondaires (DES) d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	23.57 $	24.04 $	24.77 $	25.02 $	25.27 $
02	24.40 $	24.89 $	25.64 $	25.90 $	26.16 $
03	25.26 $	25.77 $	26.55 $	26.82 $	27.09 $
04	26.12 $	26.64 $	27.44 $	27.71 $	27.99 $
05	27.05 $	27.59 $	28.14 $	28.42 $	28.70 $
06	27.99 $	28.55 $	29.12 $	29.41 $	29.70 $
07	28.97 $	29.55 $	30.14 $	30.44 $	30.74 $
08	29.99 $	30.59 $	31.20 $	31.51 $	31.83 $
09	31.03 $	31.65 $	32.28 $	32.60 $	32.93 $
10	32.12 $	32.76 $	33.42 $	33.75 $	34.09 $
11	33.24 $	33.90 $	34.58 $	34.93 $	35.28 $
12	34.40 $	35.09 $	35.79 $	36.15 $	36.51 $

5205 RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE-RÉVISEUR/FORMATEUR (36,25 heures)

Rangement : 16

Personne qui évalue la qualité et la conformité des services rendus par les répartitrices et répartiteurs médicaux d'urgence, selon les normes établies, et qui dispense des formations théoriques ou pratiques portant sur les divers aspects et outils relatifs à la prise d'appels ainsi qu'à la répartition.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études secondaires (DES) d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	22.66 $	23.11 $	23.81 $	24.05 $	24.29 $
02	23.46 $	23.93 $	24.65 $	24.90 $	25.15 $
03	24.28 $	24.77 $	25.52 $	35.78 $	26.04 $
04	25.12 $	25.62 $	26.39 $	26.65 $	26.92 $
05	26.00 $	26.52 $	27.32 $	27.59 $	27.87 $
06	26.93 $	27.47 $	28.30 $	28.58 $	28.87 $
07	27.87 $	28.43 $	29.00 $	29.29 $	29.58 $
08	28.84 $	29.42 $	30.01 $	30.31 $	30.61 $
09	29.85 $	30.45 $	31.06 $	31.37 $	31.68 $
10	30.89 $	31.51 $	32.14 $	32.46 $	32.78 $
11	31.98 $	32.62 $	33.27 $	33.60 $	33.94 $
12	33.10 $	33.76 $	34.44 $	34.78 $	35.13 $

5210 RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE (36,25 heures) Rangement : 15

Personne qui répond aux demandes d'assistance médicale provenant de la population et, au besoin, des établissements de santé. Elle effectue l'évaluation et le triage des appels selon des protocoles établis et donne des directives aux appelants. Elle voit également à la régulation et au suivi des ressources paramédicales, ainsi qu'à leur déploiement et détermine en collaboration avec les techniciens ambulanciers (paramédics) la destination des transports ambulanciers. Elle collabore également avec les autres partenaires interne et externe et assure les liens entre les différents intervenants.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études secondaires (DES) d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	21.88 $	22.24 $	22.91 $	23.14 $	23.37 $
02	22.56 $	23.01 $	23.70 $	23.94 $	24.18 $
03	23.37 $	23.84 $	24.56 $	24.81 $	25.06 $
04	24.17 $	24.65 $	25.39 $	25.64 $	25.90 $
05	25.02 $	25.52 $	26.29 $	26.55 $	26.82 $
06	2.91 $	26.43 $	27.23 $	27.50 $	27.78 $
07	26.81 $	27.35 $	28.18 $	28.46 $	28.74 $
08	27.74 $	28.29 $	28.86 $	29.15 $	29.44 $
09	28.70 $	29.27 $	29.86 $	30.16 $	30.46 $
10	29.71 $	30.30 $	30.91 $	31.22 $	31.53 $
11	30.76 $	31.38 $	32.01 $	32.33 $	32.65 $
12	31.83 $	32.47 $	33.12 $	33.45 $	33.78 $

6388 OUVRIER D'ENTRETIEN GÉNÉRAL (38,75 heures) — Rangement : 09

Personne qui exécute une variété de travaux ayant trait à la réfection, la réparation et l'entretien de bâtiments, d'installations sanitaires ou d'installations mécaniques.

Exigence académique : Diplôme d'études professionnelles (DEP) dans un métier d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou une certification de qualification.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.53 $	20.94 $	21.58 $	21.80 $	22.02 $
02	21.26 $	21.69 $	22.34 $	22.56 $	22.79 $
03	21.99 $	22.43 $	23.11 $	23.34 $	23.57 $
04	22.78 $	23.24 $	23.94 $	24.18 $	24.42 $
05	23.56 $	24.03 $	24.76 $	25.01 $	25.26 $
06	24.39 $	24.88 $	25.63 $	25.89 $	26.15 $
07	25.25 $	25.76 $	26.54 $	26.81 $	27.08 $

6390 OUVRIER D'ENTRETIEN GÉNÉRAL – CHEF D'ÉQUIPE (38,75 heures) Rangement : 11

Personne qui exécute une variété de travaux ayant trait à la réflexion, la réparation et l'entretien de bâtiments, d'installations sanitaires ou d'installations mécaniques. En plus d'exercer ces fonctions, elle assume des responsabilités de coordination et de contrôle qualitatif du travail exécuté. Elle supporte également les membres de son équipe dans les activités quotidiennes.

Exigence académique : Diplôme d'études professionnelles (DEP) dans un métier d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou une certification de qualification.

Échelle salariale :

Échelon	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 ($)
01	20.72 $	21.13 $	21.78 $	22.00 $	22.22 $
02	21.43 $	21.86 $	22.52 $	22.75 $	22.98 $
03	22.20 $	22.64 $	23.32 $	23.55 $	23.79 $
04	22.96 $	23.42 $	24.13 $	24.37 $	24.61 $
05	23.77 $	24.25 $	24.99 $	25.24 $	25.49 $
06	24.59 $	25.08 $	25.84 $	26.10 $	26.36 $
07	25.46 $	25.97 $	26.75 $	27.02 $	27.29 $
08	26.36 $	26.89 $	27.70 $	27.98 $	28.26 $
09	27.26 $	27.81 $	28.37 $	28.65 $	28.94 $

9101 TECHNICIEN EN ADMINISTRATION-CHEF D'ÉQUIPE (35 heures) Rangement : 16

Personne qui effectue des travaux reliés à la gestion du personnel, à la gestion financière, à l'organisation du travail et à la planification de l'exécution de travaux complexes à caractère administratif en faisant la cueillette et l'analyse des données. En plus d'exercer ces fonctions, elle assume des responsabilités de coordination et de contrôle qualitatif du travail exécuté. Elle supporte également les membres de son équipe dans les activités quotidiennes.

Exigence académique : Diplôme de fin d'études collégiales (DEC) avec une spécialisation en techniques administratives ou en administration générale, en technique de comptabilité et de gestion ou en technique de bureautique d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	22.66 $	23.11 $	23.81 $	24.05 $	24.29 $
02	23.46 $	23.93 $	24.65 $	24.90 $	25.15 $
03	24.28 $	24.77 $	25.52 $	35.78 $	26.04 $
04	25.12 $	25.62 $	26.39 $	26.65 $	26.92 $
05	26.00 $	26.52 $	27.32 $	27.59 $	27.87 $
06	26.93 $	27.47 $	28.30 $	28.58 $	28.87 $
07	27.87 $	28.43 $	29.00 $	29.29 $	29.58 $
08	28.84 $	29.42 $	30.01 $	30.31 $	30.61 $
09	29.85 $	30.45 $	31.06 $	31.37 $	31.68 $
10	30.89 $	31.51 $	32.14 $	32.46 $	32.78 $
11	31.98 $	32.62 $	33.27 $	33.60 $	33.94 $
12	33.10 $	33.76 $	34.44 $	34.78 $	35.13 $

9109 COMMIS SÉNIOR-CHEF D'ÉQUIPE (35 heures) Rangement : 12

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du processus de fonctionnement d'un service ou programmes d'activités et selon des méthodes qu'elle doit établir ou modifier selon les besoins, exerce de façon autonome des fonctions complexes à caractère administratif en plus d'exercer ces fonctions, elle assume des responsabilités de coordination et de contrôle qualitatif du travail exécuté. Elle supporte également les membres de son équipe dans les activités quotidiennes.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité ou en secrétariat ou un diplôme d'études secondaires (DES)

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.80 $	21.22 $	21.87 $	22.09 $	22.31 $
02	21.53 $	21.96 $	22.62 $	22.85 $	23.08 $
03	22.29 $	22.74 $	23.42 $	23.65 $	23.89 $
04	23.06 $	23.52 $	24.23 $	24.47 $	24.71 $
05	23.87 $	24.35 $	25.09 $	25.34 $	25.59 $
06	24.72 $	25.23 $	25.97 $	26.23 $	26.49 $
07	25.57 $	26.08 $	26.87 $	27.14 $	27.41 $
08	26.47 $	27.00 $	27.82 $	28.10 $	28.38 $
09	27.39 $	27.94 $	28.50 $	28.79 $	29.08 $
10	28.36 $	28.93 $	29.51 $	29.81 $	30.11 $

9148 PRÉPOSÉ AU RECOUVREMENT PRIVÉ-CHEF D'ÉQUIPE (35 heures) Rangement : 14

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du fonctionnement des activités relatives au recouvrement privé, effectue des travaux variés liés à la gestion des comptes à recevoir de la population. Elle analyse l'information, effectue diverses recherches et enquêtes, répond aux questions relevant de sa compétence et négocie des arrangements afin d'obtenir le remboursement complet. En plus d'exercer ces fonctions, elle assume des responsabilités de coordination et de contrôle qualitatif du travail exécuté. Elle supporte également les membres de son équipe dans les activités quotidiennes.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité ou en secrétariat.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.98 $	21.40 $	22.05 $	22.27 $	22.49 $
02	21.72 $	22.15 $	22.82 $	23.05 $	23.28 $
03	22.47 $	22.92 $	23.61 $	23.85 $	24.09 $
04	23.26 $	23.73 $	24.44 $	24.68 $	24.93 $
05	24.08 $	24.56 $	25.30 $	25.55 $	25.81 $
06	24.92 $	25.42 $	26.19 $	26.45 $	26.71 $
07	25.80 $	26.32 $	27.12 $	27.39 $	27.66 $
08	26.68 $	27.21 $	28.03 $	28.31 $	28.59 $
09	27.63 $	28.18 $	28.74 $	29.03 $	29.32 $
10	28.59 $	29.16 $	29.74 $	30.04 $	30.34 $
11	29.59 $	30.18 $	30.78 $	31.09 $	31.40 $
12	30.63 $	31.24 $	31.86 $	32.18 $	32.50 $

9149 PRÉPOSÉ AU RECOUVREMENT-PRIVÉ (35 heures) Rangement : 12

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du fonctionnement des activités relatives au recouvrement privé, effectue des travaux variés liés à la gestion des comptes à recevoir de la population. Elle analyse l'information, effectue diverses recherches et enquêtes, répond aux questions relevant de sa compétence et négocie des arrangements afin d'obtenir le remboursement complet.

Exigence académique : Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité ou en secrétariat.

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.80 $	21.22 $	21.87 $	22.09 $	22.31 $
02	21.53 $	21.96 $	22.62 $	22.85 $	23.08 $
03	22.29 $	22.74 $	23.42 $	23.65 $	23.89 $
04	23.06 $	23.52 $	24.23 $	24.47 $	24.71 $
05	23.87 $	24.35 $	25.09 $	25.34 $	25.59 $
06	24.72 $	25.23 $	25.97 $	26.23 $	26.49 $
07	25.57 $	26.08 $	26.87 $	27.14 $	27.41 $
08	26.47 $	27.00 $	27.82 $	28.10 $	28.38 $
09	27.39 $	27.94 $	28.50 $	28.79 $	29.08 $
10	28.36 $	28.93 $	29.51 $	29.81 $	30.11 $

9105 PAIE-MAÎTRE – CHEF D'ÉQUIPE (35 heures) Rangement 14

Personne dont la fonction principale est d'être responsable de la réalisation du cycle complet de paie, de la préparation des dépôts bancaires et des chèques de salaire. Elle détermine notamment les indemnités à verser ainsi que les ajustements de salaire rétroactifs, modifie et compile des données et prépare les rapports requis. En plus d'exercer ces fonctions, elle assume des responsabilités de coordination et de contrôle qualitatif du travail exécuté. Elle supporte également les membres de son équipe dans les activités quotidiennes.

Exigence académique : Diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Échelle salariale :

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-04-01 ($)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)
01	20.98 $	21.40 $	22.05 $	22.27 $	22.49 $
02	21.72 $	22.15 $	22.82 $	23.05 $	23.28 $
03	22.47 $	22.92 $	23.61 $	23.85 $	24.09 $
04	23.26 $	23.73 $	24.44 $	24.68 $	24.93 $
05	24.08 $	24.56 $	25.30 $	25.55 $	25.81 $
06	24.92 $	25.42 $	26.19 $	26.45 $	26.71 $
07	25.80 $	26.32 $	27.12 $	27.39 $	27.66 $
08	26.68 $	27.21 $	28.03 $	28.31 $	28.59 $
09	27.63 $	28.18 $	28.74 $	29.03 $	29.32 $
10	28.59 $	29.16 $	29.74 $	30.04 $	30.34 $
11	29.59 $	30.18 $	30.78 $	31.09 $	31.40 $
12	30.63 $	31.24 $	31.86 $	32.18 $	32.50 $

ARTICLE

37 PRIME DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

37.01 Prime de soir et de nuit

Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes :

1) Personne salariée faisant tout son service entre 14 h et 8 h.

Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas :

a) Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité, ou du taux suivant :

Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31* ($)	Taux à compter du 2024-04-01** ($)
6,22	6,34	6,47	6,53	6,60

*sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 34.07 4).
** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 34.07 5).

b) Prime de nuit

Sauf pour les personnes salariées visées à l'annexe A, la prime est la suivante :

- onze pour cent (11 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté ;
- douze pour cent (12 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté ;
- quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, pourvu qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire. Le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congé payé s'établit comme suit :

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux jours et six dixièmes (22,6) ;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours ;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

2) Personne salariée faisant la majorité de son service après 14 h

- La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.
- La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité 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 à compter du 2024-04-01 ($)**
0,88	0,90	0,92	0,93	0,94

*sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 34.07 4) .** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 34.07 5).

3) Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h.

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée :

a) Entre 19 h et 24 h :

La prime est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité 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 à compter du 2024-04-01 ($)**
0,88	**0,90**	**0,92**	**0,93**	0,94

*sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 34.07 4) .** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 34.07 5).

b) Entre 0 h et 7 h :

La prime est la suivante :

- onze pour cent (11 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté ;
- douze pour cent (12 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté ;
- quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

37.02 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité. 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.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée qui détient un poste à temps complet, le montant de la prime prévue à l'alinéa qui précède est de huit pour cent (8 %) de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

Aux fins du présent article, et ce malgré les autres dispositions de la convention collective, un quart de travail qui débute avant 14h le vendredi n'est pas considéré comme un quart de soir.

37.03 Nonobstant les termes « comme si elle était au travail », « sans perte de rémunération » ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

37.04 La personne salariée à qui le supérieur immédiat confie des responsabilités qui appartiennent normalement à un poste de classification supérieure auquel la personne appartient peut recevoir une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire, et ce, pour une période temporaire.

ARTICLE

38 ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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 convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées.

ARTICLE

39 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

39.01 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.

39.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes 6), 7), 9), 10) et 11) de l'article 39.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

39.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois, tel que prévu au paragraphe 1) de l'article 39.06.

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 débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes du paragraphe 13) de l'article 39.06 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 Urgences-santé, tout comme si elle n'était pas à l'emploi d'Urgences-santé, 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 au paragraphe 1) de l'article 39.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application de l'article 39.06 pour des avantages sociaux.

39.04 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 :

1) être détentrice d'un poste;

2) avoir complété deux (2) ans de service;

3) faire une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé ;
- la durée du congé ;
- le moment de la prise du congé.

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

4) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

39.05 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 aux articles 14.14 à 14.21.

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.

39.06 Modalités d'application

1) 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, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**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, pourvu 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.

2) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année de participation 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 1) de l'article 39.06.

3) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins du congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 1) de l'article 39.06.

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

Pour le congé annuel autre que celui réputé pris en vertu de l'alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de congé annuel conformément aux dispositions prévues à l'article 21.06.

5) Congé-maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé-maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congé-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe 1) de l'article 39.06.

6) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) 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, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe 1) de l'article 39.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 23.17. 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.

b) 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, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe 1) de l'article 39.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 23.17.

  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 de l'article 23.17, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débuter 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 de l'article 23.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

  Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

c) Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe 1) de l'article 39.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 23.17. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

d) Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au paragraphe 5) de l'article 12.11, 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.

e) Nonobstant les 2e et 3e alinéas du présent paragraphe, 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 de l'article 23.17. 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 du paragraphe 16).

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

7) 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 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 à l'article 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe 13) s'appliquent.

8) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe 1) de l'article 39.06.

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

9) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, 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 salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé 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.

10) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la personne 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.

11) 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.

12) 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 au paragraphe 13) 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 de participation 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 à l'article 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le SNMO dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) 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 replacée 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.

13) 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

a) Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire qu'elle a reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

b) 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).

c) 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 par 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 RREGOP.

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.

14) 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 :

a) 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.

b) 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.

15) 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 au paragraphe 13) s'appliquent.

16) Personne salariée à temps partiel

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.

La rémunération prévue aux articles 25.13 et 23.32 est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe 1) de l'article 39.06.

17) 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 des deux (2) choix suivants :

a) Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au paragraphe 13).

b) 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 personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

18) Régimes d'assurance collective

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 de l'article 23.14, 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 au paragraphe 1) de l'article 39.06. 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.

19) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché 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

40 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

40.01 Définition

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.

40.02 Avis

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 à l'article 40.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

40.03 L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes :

1) la nature du changement technologique;

2) le calendrier d'implantation prévu;

3) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

4) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

5) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

40.04 Rencontre

Dans les cas de changements technologiques 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 les cas de changements technologiques nécessitant des activités de développement des ressources humaines pour les personnes salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de mise à jour prévues à l'article 30.09.

40.05 Recyclage

La personne salariée visée par l'article 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.14.

ARTICLE

41 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

41.01 Énoncé de principe

Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place un forum privilégié de communication et de coopération, un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions. À cet effet, un comité des relations du travail est mis sur pied.

41.02 Mandat

Le mandat du comité des relations du travail consiste notamment à :

- promouvoir l'esprit de coopération entre le Syndicat et l'Employeur;
- résoudre les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
- établir des ententes en vue de modifier la convention collective afin de permettre son adaptation aux changements organisationnels;
- discuter des motifs de l'Employeur de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties;
- discuter pour tenter de résoudre tout grief déposé;
- répertorier et analyser les problèmes reliés au milieu de travail;
- discuter des solutions à être appliquées;
- discuter de tout autre sujet de relations du travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- discuter de la prévision annuelle des travaux à être accordés en sous-traitance conformément à l'article 28.

41.03 Composition

Le comité des relations du travail est composé d'au plus trois (3) personnes désignées par l'Employeur et au plus trois (3) personnes désignées par le Syndicat.

L'Employeur ou le Syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources après consentement des deux (2) parties.

41.04 Fréquence des rencontres

Le comité des relations du travail tient un minimum de six (6) rencontres annuellement.

Sur demande de l'une ou de l'autre des parties, une rencontre spéciale du comité de relations du travail peut être tenue. Cette réunion doit se tenir dans les dix (10) jours suivant la demande de convocation et l'ordre du jour doit accompagner la demande d'une telle convocation.

41.05 Libérations des membres du comité

Les représentants du Syndicat, à l'exception des personnes-ressources, sont libérés pour assister au comité des relations du travail en vertu des dispositions de l'article 9.13.

41.06 Prolongation des délais

Le délai de trente (30) jours prévu au 1er alinéa de l'article 5.08 est prolongé à soixante (60) jours dans le cas où l'objet en litige a été discuté dans le cadre d'une rencontre du comité de relations du travail.

Le délai de trente (30) jours prévu au 1er alinéa de l'article 10.01 est prolongé à soixante (60) jours dans le cas où l'objet en litige a été discuté dans le cadre d'une rencontre du comité de relations du travail.

ARTICLE

42 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

42.01 Sous réserve de l'article 42.03, les présentes dispositions de la convention collective prennent effet à compter de la date de la signature de la présente convention collective et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2025.

42.02 Sous réserve de l'article 42.03, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

42.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er avril 2020:

1) Temps supplémentaire;

2) Taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, 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;

3) Rémunération additionnelle prévue à l'article 34.09.

4) Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu à l'article 34.07.

42.04 Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application de l'article 42.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés-maladie, le congé annuel et les congés fériés, selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

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

42.06 Sous réserve des dispositions de l'article 42.06, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des articles 42.03 et 42.04 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

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

42.07 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2020 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'article 42.08. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

42.08 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 1er avril 2020 ainsi que leur dernière adresse connue.

42.09 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

42.10 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des personnes salariées au sens de l'article 1.01; elles ne comportent pas reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées à l'article 5.01.

42.11 Malgré les dispositions de l'article 11.20 de la convention collective, les réclamations en vertu des articles 42.03 et 42.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er avril 2020.

42.12 La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ, À MONTRÉAL CE 24e JOUR DU MOIS D'OCTOBRE DE L'ANNÉE 2023.

THOMAS JESSOP
CHEF DE SERVICE, CONDITIONS DE TRAVAIL, REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX
CORPORATION D'URGENCES-SANTE

ANICK BELANGER
PRESIDENTE
SEUS-CSN

CHANTAL MASSE
DIRECTRICE DU CENTRE DE COMMUNICATION SANTE
CORPORATION D'URGENCES-SANTE

ÉRIC GLOUTNEY
TRESORIER
SEUS-CSN

ANNIE MATHIEU
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES
CORPORATION D'URGENCES-SANTE

RICHARD POITRAS
VICE-PRESIDENT AUX LITIGES ET GRIEFS
SEUS-CSN

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE

A CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

1. La personne salariée qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue à l'alinéa précédent, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

2. Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire [1] ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la personne salariée, du pourcentage déterminé ci-après :

- zéro (0) à cinq (5) ans d'ancienneté : onze pour cent (11 %);
- cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté : douze pour cent (12 %);
- dix (10) ans et plus d'ancienneté : quatorze pour cent (14 %).

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la 6e journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001) ;

f) journée additionnelle de congé payé prévue au point 1.

3. Le nombre de jours de congé-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [2], de 1,4 jour pour la personne salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés-maladie prévue à l'article 23.29 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

1 Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.
2 La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une personne salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congé férié et les jours de congé payé prévus au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

La personne salariée qui, au 30 novembre, a dix (10) ans et plus d'ancienneté, reçoit au plus tard le 15 décembre suivant, un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire [1] calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [2].

À la demande de la personne salariée, les quatre (4) jours prévus à l'alinéa précédent pourront être pris sous forme de congé payé.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, ou le cas échéant la récupération sur la banque de congés-maladie, sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas, par rapport à l'année de référence.

Au moment du paiement des jours de congé-maladie visés à l'article 23.30, l'Employeur précise à la personne salariée, sur son talon de chèque ou autrement, les montants versés ou récupérés sur sa banque de maladie conformément à l'application du présent article.

4. La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée.

5. La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

6. Les dispositions prévues à l'article 20 (Congés fériés payés) de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

7. La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue à l'article 37.01, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

---

1 Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

2 La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une personne salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congé férié et les jours de congé payé prévus au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

ANNEXE

B 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) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires 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 d'un pour cent et demi (1,5 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.02 Tout programme d'études postscolaires 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 trois pour cent (3 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des points 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires 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 six pour cent (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 six pour cent (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 trois pour cent (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 trois pour cent (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 six pour cent (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 postscolaires 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 six pour cent (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du point 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 ladite formation postscolaire est requise par l'Employeur selon les dispositions du point 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 un pour cent et demi (1,5 %) du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder six pour cent (6 %).

La 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 point 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 présente convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

3.01 La liste des programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue dans la convention collective entrée en vigueur le 22 mai 2000 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.

3.02 Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ANNEXE

C RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes :

1. **Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :**

   b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.

   c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

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

   e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

2. **Conversion des congés en prime**

   a) Le maximum de jours de congé-maladie cumulables annuellement passe de neuf jours et six dixièmes (9,6) à cinq (5) jours.

   b) Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.

   c) Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congé converties, le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

3. **Modifications conséquentes du nouvel horaire**

   Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

   En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

- les primes hebdomadaires;

- le congé annuel :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
Moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour :

- l'indemnité de congé de maternité;

- la prestation d'assurance salaire;

- le congé à traitement différé.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, 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.

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions prévues aux paragraphes a), b) et c), sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties. Le modèle retenu n'est applicable que dans le cas où toutes les personnes salariées du service visé acceptent d'y participer. Là où les activités du service le permettent, les parties peuvent s'entendre pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

Les modalités d'application à convenir comprennent, notamment :

a) Le service;

b) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

c) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;

d) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

e) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel;

f) la manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle.

5. Toute personne salariée à temps complet, visée par la présente, ne sera pas tenue de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles et correspondant au congé autorisé sans traitement, dans le cadre du nouvel horaire de travail. L'Employeur verra à s'ajuster à la réglementation en vigueur afin que la personne salariée se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

ANNEXE

D RELATIVE AU MÉCANISME ACCÉLÉRÉ DE DOTATION DES POSTES

La période d'inscription pour le registre de l'Annexe D est du 1er au 30 novembre annuellement. Le registre de l'Annexe D est valide du 1er décembre d'une année au 30 novembre inclusivement de l'année subséquente.

La période pour apporter des modifications pour les postes visés par l'annexe D est entre le 1er et le 31 mai annuellement. Les modifications deviennent effectives le 1er juin.

Pour les personnes salariées en absence depuis plus de six (6) semaines pour un motif prévu à la convention collective, l'Employeur lui fait parvenir par la poste le formulaire d'inscription dans les délais raisonnable lui permettant de bénéficier des présentes dispositions.

Les personnes salariées qui le désirent pourront s'inscrire au registre accéléré de dotation des postes. Cette procédure s'applique uniquement aux titres d'emploi ou postes suivants :

- répartiteur médical d'urgence;
- commis sénior aux horaires à la planification des effectifs;
- commis sénior en centre opérationnel;

Toutefois, les parties pourront convenir d'ajouter ou de retirer des titres d'emplois à cette liste.

Au cours des mois de janvier-avril-septembre, le ou les postes nouvellement créés ou vacants seront octroyés sans affichage, par ordre d'ancienneté aux personnes salariées inscrites au registre accéléré de dotation des postes et sera soumis à la procédure de dotation suivante :

A- Un préavis sur la date où le début du processus de dotation aura lieu;

B- L'affichage sur l'intranet des postes disponibles;

C- Un suivi en temps réel des postes comblés.

1. Lorsque la personne salariée ne changera pas de quart de travail et effectuera les mêmes tâches, dans le même service, le nouveau patron horaire sera attribué automatiquement, et ce, sans période d'essai. La personne salariée qui obtient un poste à temps complet en vertu de l'article 13.10 et qui n'était pas déjà titulaire d'un poste à temps complet, peut se désister de son poste les cinq (5) premiers jours suivant l'entrée en fonction dans son nouveau poste.

2. Lorsque la personne salariée ne change pas de tâche, mais uniquement de quart de travail ou dans son service, celle-ci bénéficie-d'une période d'essai de dix (10) jours (3e alinéa de l'article 13.13).

3. Lorsque la personne salariée change de titre d'emploi et/ou de tâches, celle-ci bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours (1er paragraphe de l'article 13.13).

Lorsque l'Employeur contacte la personne salariée, dans tous les cas une réponse sera requise dans un délai de vingt-quatre (24) heures pour accepter ou refuser le poste ou le nouveau patron horaire. À défaut de communiquer avec l'Employeur, la personne est considérée comme ayant avoir refusé. La personne suivante sera alors contactée. Cependant la personne salariée en vacances bénéficie d'un délai de rappel de 48h.

ANNEXE

E RELATIVE À L'APPLICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LES TITRES D'EMPLOI DE RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE, RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE – CHEF D'ÉQUIPE ET RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE – RÉVISEUR/FORMATEUR

CONSIDÉRANT que la nouvelle fonction de répartiteur médical d'urgence (RMU) au Centre de communication santé nécessite les compétences et habiletés requises dans les deux compétences, c'est-à-dire la prise d'appels et la répartition;

CONSIDÉRANT le besoin d'établir le mode de fonctionnement relié à la polyvalence des personnes salariées portant le titre de répartiteur médical d'urgence œuvrant au Centre de communication santé;

CONSIDÉRANT qu'un niveau minimum de compétence est nécessaire afin d'assurer des interventions de qualité auprès de la population;

CONSIDÉRANT le besoin d'établir le mode de fonctionnement relié à la polyvalence et au maintien des compétences des personnes salariées portant les titres d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe et de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur;

CONSIDÉRANT le besoin d'établir un mode de sélection adéquat pour les titres d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe et répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur;

LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUIVANTES POUR LES TITRES D'EMPLOI DE : RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE, RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE-CHEF D'ÉQUPE ET RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE- RÉVISEUR/FORMATEUR :

Le préambule fait partie intégrante de la présente annexe.

1. Définitions

Les libellés des titres d'emploi de répartiteur médical d'urgence, répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe et répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur sont prévus à l'article 36 de la présence convention collective.

a) **Répartiteur médical d'urgence - répartition :** Personne salariée qui effectue seulement les tâches liées à la répartition. Titre anciennement appelé répartiteur avant le 21 décembre 2011.

b) **Répartiteur médical d'urgence - prise d'appels :** Personne salariée qui effectue seulement les tâches liées à la prise d'appels. Titre anciennement appelé répondant médical d'urgence avant le 21 décembre 2011.

c) Formation

La formation comporte deux (2) volets visant l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques afin d'effectuer l'ensemble des tâches reliées à la prise d'appels et à la répartition.

i. Formation répartition

La formation à la répartition vise à permettre d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques afin d'effectuer l'ensemble des tâches reliées à la répartition.

ii. Formation prise d'appels

La formation à la prise d'appels vise à permettre d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques afin d'effectuer l'ensemble des tâches reliées à la prise d'appels.

2. Période de probation pour le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence

a) Les parties s'entendent afin d'inclure une période de probation spécifique pour le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence.

b) Toute nouvelle personne salariée embauchée dans le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours effectivement travaillés sans toutefois dépasser une période de dix-huit (18) mois entre la date d'embauche et la fin de la période de probation.

c) Les cent vingt (120) jours travaillés sont, dans la mesure du possible, répartis comme suit :

i. Quarante-cinq (45) jours aux activités reliées à la répartition;

ii. Quarante-cinq (45) jours aux activités reliées à la prise d'appels.

iii. Les trente (30) jours résiduels peuvent être travaillés dans l'une ou l'autre des deux (2) activités.

d) La période de probation prévue au présent article ne débute qu'après la première période de formation et/ou d'orientation (incluant parallèle et stage). Cependant, lors de la formation, lorsque la personne salariée effectue des quarts de travail aux opérations, ceux-ci sont comptabilisés aux fins de la période de probation. La nouvelle personne salariée en période de formation bénéficie des mêmes droits que la personne salariée en période de probation. L'Employeur peut mettre fin à la formation d'une personne salariée si cette dernière échoue les tests ou examens d'évaluation prévus au programme de formation (incluant parallèle et stage).

e) Les autres dispositions relatives à la période de probation prévues à la convention collective s'appliquent.

f) Les parties tenteront de faciliter l'application des alinéas 2c) et 2d) de manière à respecter les principes qui y sont établis en ce qui a trait à la période de probation.

3. Période d'essai et d'initiation

Les parties s'entendent afin d'inclure une période d'essai et d'initiation spécifique pour les personnes salariées ayant complété une probation dans un autre titre d'emploi et qui obtiennent le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence :

a) La personne salariée qui n'a jamais œuvré dans les activités de prise d'appels ou de répartition au Centre de communication santé d'Urgences-santé, est soumise à une période d'essai et d'initiation de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés sans toutefois dépasser une période de dix-huit (18) mois entre la date du début et de la fin de la période d'essai et initiation.

b) Les quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés sont, dans la mesure du possible, répartis comme suit :

i. Trente-cinq (35) jours aux activités reliées à la répartition;

ii. Trente-cinq (35) jours aux activités reliées à la prise d'appels.

iii. Les vingt (20) jours résiduels peuvent être travaillés dans l'une ou l'autre des deux activités. Les journées de formation sont exclues de la période d'essai et d'initiation.

c) Le répartiteur médical d'urgence-répartition ou le répartiteur médical d'urgence-prise d'appels est soumis à une période d'essai et d'initiation de trente-cinq (35) jours effectivement travaillés dans l'activité où elle n'a jamais œuvré. Les journées de formation sont exclues de la période d'essai et d'initiation.

d) Les parties tenteront de faciliter l'application de l'alinéa b) de manière à respecter les principes qui y sont établis en ce qui a trait à la période d'essai et d'initiation.

4. Disponibilité à l'embauche

À l'embauche, toute nouvelle personne salariée doit exprimer une disponibilité conforme aux dispositions prévues à l'article 1.25, puis à l'article 1.27.

5. Intégration et progression dans l'échelle salariale

5.01 Toute nouvelle personne salariée ou toute personne salariée qui obtient le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence a droit au premier (1er) échelon de l'échelle salariale à moins qu'elle puisse bénéficier des dispositions prévues aux articles 13 et 17 de la convention collective. Cependant, la reconnaissance d'expérience ne peut excéder le septième (7e) échelon de l'échelle salariale, et ce, jusqu'à ce que la formation soit complétée et réussie. Par la suite, l'expérience qui n'a pas déjà été reconnue est considérée, et ce, rétroactivement au début de la première (1re) formation.

5.02 Pour le répartiteur médical d'urgence-prise d'appels, l'échelle salariale prévue à l'article 36 s'applique intégralement en fonction des règles de la convention collective.

À partir du 2 avril 2019

5.03 Nonobstant l'article 34, la personne salariée occupant le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence qui, au 1er février 2013, occupait la fonction de répartition uniquement et qui n'a pas suivi la formation complète, se voit reconnaître pour chaque période de trois années d'expérience, un échelon supplémentaire.

Pour la personne salariée dont le salaire se situe aux l'échelons 8, 9 ou 10 au 1er avril 2019, l'expérience acquise depuis la dernière progression salariale est considérée suite à l'intégration au 2 avril 2019.

6. Polyvalence et maintien des compétences pour le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence

6.01 Les parties conviennent qu'afin de favoriser la polyvalence des personnes salariées portant le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence (RMU) et de permettre à ces personnes de développer et de maintenir leurs compétences, les quarts de travail effectués seront, de manière générale, répartis équitablement entre les deux compétences, soit répartition et prise d'appels, et ce, à partir du moment où une personne salariée possède ces deux (2) compétences.

6.02 Toutefois, il est possible que ce ratio d'exposition varie considérant l'organisation du travail et afin d'assurer une distribution adéquate des horaires de travail selon les besoins du service.

6.03 Afin d'assurer la qualité du service, le seuil de pratique minimal dans chacune des compétences a été établi à 20% du temps de travail, si la personne salariée effectue le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues au titre d'emploi de RMU et à un (1) quart de travail par semaine

pour une personne salariée n'effectuant pas le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues au titre d'emploi de RMU.

6.04 Ce seuil minimal de présence de 20% du temps de travail ou d'un (1) quart par semaine, selon le cas, n'est suffisant que pour maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de chacune des compétences de répartiteur médical d'urgence. Un plus grand nombre de quarts de travail, jusqu'à l'équilibre entre les deux compétences, favorise le développement des compétences ainsi que l'acquisition d'expérience qui soutient la polyvalence dans le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence.

7. Polyvalence et maintien des compétences pour le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence chef d'équipe

7.01 Les parties conviennent qu'afin de favoriser la polyvalence des personnes salariées portant le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence chef d'équipe (RMU chef d'équipe) et de permettre à ces personnes de développer et de maintenir à jour leurs compétences, soit la répartition et la prise d'appels, les quarts de travail effectués seront, de manière générale, répartis de la façon suivante pour les personnes effectuant le nombre d'heures prévues au titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe (RMU chef d'équipe)

7.02 80% du temps de travail sera consacré aux tâches et responsabilités du titre d'emploi de RMU chef d'équipe;

7.03 20% du temps de travail sera consacré au maintien des compétences de répartiteur médical d'urgence et sera réparti équitablement entre les deux compétences, soit la répartition et la prise d'appels;

7.04 Il est convenu que cette répartition pourra s'échelonner sur un période de deux (2) semaines, représentant ainsi, pour une personne salariée à temps complet, huit (8) jours de travail consacré aux tâches de RMU-chef d'équipe, un (1) jour de travail pour le maintien de la compétence prise d'appel et un (1) jour de travail pour le maintien de la compétence répartition.

7.05 Il est entendu que lors du maintien des compétences au titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence, les personnes salariées qui sont détentrices d'un poste à temps complet conservent le salaire de leur titre d'emploi de Répartiteur médical d'urgence chef d'équipe.

7.06 L'Employeur s'assure de maintenir la compétence de la personne salariée non détentrice de poste, répondant aux exigences du titre d'emploi de Répartiteur médical d'urgence chef d'équipe, au moins une fois à tous les trois (3) mois.

8. Polyvalence et maintien des compétences pour le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence réviseur/formateur

8.01 Les parties conviennent qu'afin de favoriser la polyvalence des personnes salariées portant le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur et de permettre à ces personnes de développer et de maintenir à jour leurs compétences, soit la répartition et la prise d'appels, les quarts de travail effectués seront, de manière générale, répartis de la façon suivante

a) 80% du temps de travail sera consacré aux tâches et responsabilités du titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence- réviseur/formateur

b) 20% du temps de travail sera consacré au maintien des compétences de répartiteur médical d'urgence et sera réparti équitablement entre les deux compétences, soit répartition et prise d'appel

c) De façon à atteindre l'objectif visé au paragraphe b), l'Employeur s'engage à assurer trimestriellement, un minimum de 10% du temps de travail des RMU réviseur/formateur, au maintien de leurs compétences RMU

d) Aux fins d'application de la présente, le 1er trimestre débute avec la première période horaire du mois de janvier de chaque année.

8.02 Il est entendu que lors du maintien des compétences du titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence, les personnes salariées qui sont détentrices d'un poste à temps complet conservent le salaire de leur titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur.

9. Liste de rappel, assignations, mutations volontaires et temps supplémentaire

9.01 Cependant, le répartiteur médical d'urgence-répartition ou le répartiteur médical d'urgence-prise d'appels, pourra obtenir un poste de répartiteur médical d'urgence, conformément à l'article 13, même s'il n'est pas en mesure d'effectuer immédiatement l'ensemble des tâches du titre d'emploi répartiteur médical d'urgence, et ce, en raison du fait qu'il n'a pas reçu la formation complète requise.

9.02 Le répartiteur médical d'urgence-répartition ou le répartiteur médical d'urgence-prise d'appels qui obtient un poste de répartiteur médical d'urgence dans l'activité où il n'a jamais œuvré en vertu de l'alinéa précédent doit, pour pouvoir conserver le poste ainsi obtenu, suivre et réussir la formation requise, et ce, dès que l'Employeur offrira ladite formation aux personnes salariées qui sont en mesure de la suivre.

9.03 Le répartiteur médical d'urgence-répartition ou le répartiteur médical d'urgence-prise d'appels qui refuse de suivre ou qui ne réussit pas la formation requise sera réputé n'avoir jamais obtenu le poste et ledit poste sera offert à la prochaine personne salariée du registre à la date du premier octroi dudit poste.

9.04 La date d'entrée en fonction, lors de l'obtention d'un poste en vertu du présent paragraphe, est celle où le répartiteur médical d'urgence-répartition ou le répartiteur médical d'urgence-prise d'appels a suivi et réussi la formation requise.

9.05 Les personne salariées détentrices d'une poste de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe ou de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur se verront offrir du temps supplémentaire dans le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence à tour de rôle, et ce, conformément aux dispositions de l'article 19.04. Il est entendu que les quarts effectués en temps supplémentaires ne pourront pas être comptabilisés comme du maintien de compétence en vertu des dispositions prévues aux articles 8 et 9 de la présente annexe.

10. Congés fériés

10.01 La méthode d'octroi des congés fériés des répartiteurs médicaux d'urgence (répartition et prise d'appels) et des répartiteurs médicaux d'urgence-chef d'équipe est prévue à la lettre d'entente No 4 de la présente convention collective.

10.02 La méthode d'octroi des congés fériés des répartiteurs médicaux d'urgence réviseur/formateur se fera conformément aux disposions de l'article 20 (congés fériés payés) de la présente convention collective.

11. Congé annuel

11.01 L'Employeur établit des quotas de congé annuel et appliquera les dispositions de l'article 21 de la convention collective prévues sur la prise du congé annuel (par service et par quart de travail),

11.02 Pour les répartiteurs médicaux d'urgence chef d'équipe, l'Employeur détermine la date de congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, par quart de travail. Les personnes salariées répondant aux exigences du titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe, mais n'étant pas titulaire d'un poste de ce titre d'emploi, sont considérées dans le titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe en ce qui attrait à la détermination de la date du congé annuel.

11.03 Pour les répartiteurs médicaux d'urgence réviseur/formateur détenteur d'un poste ou pour ceux qui pourraient être en surcroît temporaires de travail/travaux à durée limitée (affectation), l'Employeur détermine la date de congés annuels conformément aux disposions de la présente convention collective prévues à l'article 21.

12. Structure des postes

12.01 Les parties conviennent que la structure des postes de répartiteur médical d'urgence doit comporter un maximum de postes polyvalents. Malgré ce qui précède, la méthode d'octroi des remplacements temporaires se fera comme suit :

a) Pour les postes à volet de compétence unique, les remplacements de RMU sont prioritairement offerts par ancienneté aux personnes qui détiennent cette compétence unique.

b) Pour les postes polyvalents, les remplacements de RMU sont offerts par ancienneté aux personnes répondant aux exigences normales de la tâche.

12.02 L'Employeur s'engage à maintenir une structure minimale de cinq (5) postes à temps complet dans le titre d'emploi de RMU-chef d'équipe soit deux (2) postes par quart de travail (jour-soir) et un poste pour le quart de travail de nuit.

13. Mode de sélection pour les titres d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe et répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur

13.01 Les parties conviennent que les titres d'emploi de répartiteur médical d'urgence chef d'équipe et répartiteur médical d'urgence réviseur/formateur sont des titres d'emploi nécessitant des compétences et des connaissances particulières et qu'il est important de permettre aux candidats les plus compétents d'obtenir ces titres d'emploi.

13.02 Il est convenu que le poste est accordé au candidat le plus ancien qui a obtenu la note de passage déterminée par l'Employeur lors des tests. Il est entendu que l'Employeur détermine le seuil de passage des tests lié à son processus de sélection.

13.03 Le seuil de passage et les outils de sélections sont communiqués au Syndicat et aux candidats, et ce, avant le processus de dotation. Les tests et exigences doivent être pertinents et en relation avec la nature des fonctions.

13.04 En cas de contestation sur qui obtient le titre d'emploi, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

14. Procédure d'octroi des remplacements temporaires du titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe et de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur (motif d'absences prévus à la convention collective alors que les postes sont reconnus comme des postes temporairement dépourvus de leur titulaire ou pour les remplacements lors des journées de congé hebdomadaire et maintien de compétence du titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe et de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur).

14.01 Les personnes salariées répondant aux exigences du titre d'Emploi et n'étant pas titulaire d'un poste à temps complet de RMU-chef d'équipe ou de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur, sont rappelées par ordre d'ancienneté, et ce, peu importe leur statut.

14.02 Une assignation temporaire est offerte en bloc de semaine(s) complète(s) de travail (du dimanche au samedi). Les journées d'assignations excédant la semaine complète de travail sont octroyées selon les modalités de l'alinéa b). Une semaine complète est celle comportant le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au titre d'emploi.

a) Lorsque l'assignation couvre une semaine de travail (du dimanche au samedi), une personne salariée répondant aux exigences du titre d'emploi peut obtenir cette assignation et quitter temporairement son poste d'origine, le cas échéant. Une personne salariée répondant aux exigences du titre d'emploi doit avoir exprimé, par écrit, une disponibilité qui correspond entièrement à l'assignation. La personne salariée réintègre son poste à la fin de l'assignation temporaire. Lors de tel remplacement, la personne salariée reçoit le salaire du titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe (RMU chef d'équipe) ou de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur pour l'ensemble de l'assignation (incluant les journées de maintien de compétence).

b) Lorsque l'assignation ne couvre pas une semaine complète de travail (du dimanche au samedi) ou couvre les jours excédant une période d'une (1) semaine complète de travail, une personne salariée répondant aux exigences du titre d'emploi peut obtenir cette assignation à la condition qu'elle soit prévue à l'horaire de travail.

c) En tout temps, la personne salariée ayant une heure d'entrée différente que celle de l'assignation, RMU-chef d'équipe ou de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur, peut refuser d'être déplacé de son horaire.

d) Dans ce cas, nous attribuerons le quart RMU-chef d'équipe ou de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur à la prochaine personne sur la même plage horaire ayant la compétence RMU-chef d'équipe ou de répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur par ordre d'ancienneté. Par contre, si la personne salariée ayant une heure d'entrée différente accepte le déplacement d'horaire, elle sera ainsi déplacée de son quart de travail quotidien lors de la journée d'assignation.

e) Si aucune personne n'est prévue à l'horaire, le ou les quarts de travail seront offerts aux personnes salariées détenant la compétence de répartiteur médical d'urgence-chef d'équipe (RMU chef d'équipe) ou répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur en tenant compte de l'ancienneté et de la disponibilité exprimée par les personnes salariées.

f) Lorsque l'assignation ne couvre pas une semaine complète de travail (du dimanche au samedi) ou couvre les jours excédant une période d'une (1) semaine complète de travail, la personne salariée reçoit le salaire prévu au titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence- chef d'équipe (RMU chef d'équipe) ou répartiteur médical d'urgence-réviseur/formateur pour les journées travaillées comme répartiteur médical d'urgence- chef d'équipe (RMU chef d'équipe) ou répartiteur médical d'urgence- réviseur/formateur seulement.

g) Cependant, en conformité avec l'article 26.09 de la convention collective, 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.

h) Dans tous les cas, les remplacements du titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence chef d'équipe (RMU chef d'équipe) ou répartiteur médical d'urgence réviseur/formateur sont comblés en tenant compte des besoins du service. Pour remplacer un RMU chef d'équipe ou un répartiteur médical d'urgence réviseur/formateur absent, l'Employeur doit absolument

recourir aux personnes détenant la compétence de répartiteur médical d'urgence chef d'équipe (RMU chef d'équipe) ou répartiteur médical d'urgence réviseur/formateur.

ANNEXE

F RELATIVE AU PROGRAMME D'HORAIRE ATYPIQUE DU PERSONNEL DE BUREAU

Les parties peuvent convenir de mettre en application un programme d'horaire atypique du personnel de bureau en respectant les balises suivantes :

1. Horaire comprimé – Heures et semaines de travail

L'horaire comprimé se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre complet de jours travaillés par semaine.

Aux fins d'application de la présente entente et sauf dispositions contraires prévues aux présentes, les journées et les semaines de travail régulières sont celles prévues à l'horaire atypique entendu entre l'Employeur et la personne salariée, selon les modèles prévus au point 4.

2. Participation

Il est entendu que seules les personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet sont réputées disponibles afin de participer au programme d'horaires atypiques.

3. Inscription d'une personne salariée à un horaire atypique

La personne salariée doit dûment remplir le formulaire à cet effet et indiquer sa préférence relativement à l'organisation de son horaire de travail dont :

a) Le modèle d'horaire préconisé;

b) L'horaire quotidien des quarts de travail effectivement travaillés sur la période visée.

L'inscription d'une personne salariée au programme d'horaires atypiques se fait après entente avec l'Employeur, en tenant compte des besoins du service. La participation d'une personne salariée au programme d'horaires atypiques est valide pour une période d'une (1) année et débute à la période de paie incluant le 1er septembre de l'année en cours. Cette participation est renouvelable annuellement après entente avec l'Employeur.

4. Modèles d'horaires atypiques

Le programment d'horaires atypiques compte deux (2) modèle d'horaire :

a) Une prestation de neuf (9) quarts de travail sur une période de quatorze (14) jours couvrant l'intégralité des heures prévues de l'horaire hebdomadaire du titre d'emploi

La personne salariée bénéficiant d'un tel programme devra cumuler l'équivalent d'une (1) journée complète de travail par période de paie, et ce, en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi.

b) Une prestation de neuf quarts et demi (9,5) sur une période de quatorze (14) jours couvrant l'intégralité des heures prévues de l'horaire hebdomadaire du titre d'emploi.

La personne salariée bénéficiant d'un tel programme devra cumuler l'équivalent d'une demi-journée (0,5) complète de travail par période de paie, et ce, en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi.

Il est entendu qu'il est de la responsabilité de la personne salariée de respecter le nombre d'heures de travail requis à son titre d'emploi pour obtenir une rémunération complète.

Il est entendu qu'un quart de travail ne peut excéder douze (12) heures de travail.

5. Mutations volontaires

Dans les cas d'une mutation volontaire pendant la durée du programme d'horaires atypiques, l'employé qui bénéficie de ce programme pourrait voir son entente se terminer, si l'aménagement du temps de travail n'est pas autorisé dans le service ou dans le titre d'emploi où le nouveau poste s'effectue.

6. Périodes de repas et période de repos

Les périodes de pauses et de repas sont celles prévues à la convention collective en vigueur.

7. Temps supplémentaires

Aux fins de qualification du temps supplémentaire, la journée régulière ou la semaine régulière de travail est celle adoptée en vertu de la présente entente. Par conséquent, tout travail exécuté en plus de la journée ou de la semaine de travail effective, approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme du temps supplémentaire.

8. Congés fériés

Les dispositions relatives aux congés fériés payés de la convention collective en vigueur sont applicables intégralement.

À cet effet, lorsqu'un congé férié est observé, la semaine de travail normale de la personne salariée est diminuée d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi réparti également en cinq (5) jours de travail.

Pour conséquent, il est entendu que si la personne salariée veut bénéficier de son horaire atypique pour la période de paie durant laquelle un congé férié est observé, elle devra s'assurer d'accumuler un nombre d'heures de travail suffisant pour ce faire, excluant la ou les journées fériées inclue à cette période de paie.

9. Congé annuel

Les jours de congé annuel sont convertis en heures. Lorsque le congé annuel est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévues à la journée régulière de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures prévu est diminué du nombre d'heures ainsi rémunérés.

10. Congé sociaux

Ces congés sont rémunérés selon le nombre d'heures prévues à l'horaire atypique au moment de la prise effective de ces congés.

11. Congé-maladie

Les congés-maladie sont convertis en heures. Lorsqu'un congé-maladie est pris en vertu d'un des articles de la convention collective, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévues à la journée régulière de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures prévues est diminué du nombre d'heures ainsi rémunérés.

12. Régime d'assurance-salaire

En cas d'invalidité, il est entendu que la personne salariée bénéficiant du programme d'horaires atypiques recevra une prestation d'assurance salaire équivalente au nombre d'heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi, réparti sur un horaire de cinq (5) jours travaillés.

Le délai de carence est de trente-cinq (35) heures, tel que prévu à la convention collective. La personne salariée acquière son droit aux prestations d'assurance salaire à l'expiration du délai de trente-cinq (35) heures, qui sont calculées en fonction du nombre d'heures prévues à l'horaire atypique.

13. Période de probation et période d'initiation et d'essai

Une personne salariée en période de probation ou en période d'initiation et d'essai ne peut participer au programme d'horaire atypique.

14. Résiliation permanente ou ponctuelle d'une inscription au programme

L'Employeur peut résilier de façon permanente ou ponctuelle une inscription pour des circonstances particulières, dont notamment une modification des besoins de service, une incapacité de remplacement, une question d'ordre disciplinaire, un surcroît ponctuel de travail au sein d'un service ou un manque de main-d'œuvre qualifiée.

Il est de l'unique responsabilité de la personne salariée participante de respecter intégralement l'horaire quotidien de son horaire atypique. À défaut de respecter cette exigence, il est entendu que la personne salariée sera immédiatement contrainte de fournir sa prestation de travail selon l'horaire hebdomadaire de son titre d'emploi réparti sur cinq (5) jours de travail.

Pour un motif jugé valable et exceptionnel et après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut demander à être réintégrée sur un horaire régulier réparti sur cinq (5) jours de travail, et ce, dès le début de la période de paie suivant immédiatement la demande.

15. Prime de soir, de nuit et de fin de semaine

Les primes de soir, de nuit ou de fin de semaine prévues à la convention collective ne s'appliquent pas si une personne salariée normalement attitrée à un quart de travail de jour fait une partie de son service entre 19 h et 7h ou durant la fin de semaine exclusivement à cause d'un choix d'horaire atypique en vertu de la présente annexe.

16. Contestation

Les parties conviennent de se rencontrer advenant toute problématique concernant la présente annexe.

17. Fin de l'entente

Une des deux parties peut mettre fin à l'entente sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application.

ANNEXE

G RELATIVE À LA STRUCTURE SALARIALE AU 2 AVRIL 2022

1. Date d'application

Les dispositions prévues à cette section entre en vigueur le 1er avril 2022 pour tous les titres d'emplois.

2. Taux et échelles de salaire

La nouvelle structure salariale (tableau 1) qui entre en vigueur au 1er avril 2022 contient les taux et les échelles de salaire par rangement. Celle-ci remplace les taux et les échelles utilisés en date du 31 mars 2022.

Tableau 1

1er avril 2022 au 31 mars 2023

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	19,90 $											
2	19,97 $	20,67 $										
3	20,03 $	20,71 $	21,41 $									
4	20,05 $	20,73 $	21,43 $	22,17 $								
5	20,73 $	21,45 $	22,20 $	22,96 $								
6	21,46 $	22,19 $	22,96 $	23,77 $								
7	21,51 $	22,23 $	23,02 $	23,82 $	24,68 $							
8	21,55 $	22,29 $	23,07 $	23,86 $	24,71 $	25,58 $						
9	21,58 $	22,34 $	23,11 $	23,94 $	24,76 $	25,63 $	26,54 $					
10	21,63 $	22,39 $	23,16 $	23,99 $	24,80 $	25,67 $	26,59 $	27,51 $				
11	21,78 $	22,52 $	23,32 $	24,13 $	24,99 $	25,84 $	26,75 $	27,70 $	28,37 $			
12	21,87 $	22,62 $	23,42 $	24,23 $	25,09 $	25,97 $	26,87 $	27,82 $	28,50 $	29,51 $		
13	21,95 $	22,70 $	23,50 $	24,30 $	25,17 $	26,07 $	26,95 $	27,91 $	28,60 $	29,62 $	30,66 $	
14	22,05 $	22,82 $	23,61 $	24,44 $	25,30 $	26,19 $	27,12 $	28,03 $	28,74 $	29,74 $	30,78 $	31,86 $
15	22,91 $	23,70 $	24,56 $	25,39 $	26,29 $	27,23 $	28,18 $	28,86 $	29,86 $	30,91 $	32,01 $	33,12 $
16	23,81 $	24,65 $	25,52 $	26,39 $	27,32 $	28,30 $	29,00 $	30,01 $	31,06 $	32,14 $	33,27 $	34,44 $
17	24,77 $	25,64 $	26,55 $	27,44 $	28,14 $	29,12 $	30,14 $	31,20 $	32,28 $	33,42 $	34,58 $	35,79 $

LETTRE D'ENTENTE

Nº 1 CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES

1. 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, dans les quatre (4) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, à l'exercice de conversion des heures en postes.

   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 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 au paragraphe 1 ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

   Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur transmet au Syndicat l'information nécessaire à la détermination de la période mentionnée au 1er alinéa de ce point. Cette information comprend, pour chaque période budgétaire :

   a) le total des heures de travail régulières effectuées sur la liste de rappel par les personnes salariées;

   b) le total des heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement;

   c) le total des heures travaillées en temps supplémentaire;

   d) le total des heures de travail effectuées par les agences de recrutement.

   Pour la période de référence choisie, l'information comprend :

   a) les heures de travail régulières effectuées sur la liste de rappel par les personnes salariées par service et par titre d'emploi;

   b) les heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement par service et par titre d'emploi;

   c) les heures de travail en temps supplémentaire par service et par titre d'emploi;

   d) les heures de travail des agences de recrutement par service et par titre d'emploi;

   e) les horaires de travail.

3. Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire en tenant compte :

   a) du nombre d'heures de remplacement attribuables 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. Les postes doivent avoir été affichés avant la fin de l'exercice de conversion;

   b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis depuis la fin de la période budgétaire de référence;

c) du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant fait l'objet d'un avis en vertu de l'article 14.09 ou faisant l'objet d'une démarche de transformation ou de réorganisation prévue à la lettre d'entente No 5;

d) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées;

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 régularité du nombre d'heures des surcroîts temporaires et des travaux à durée limitée.

Les postes créés suite à l'octroi d'un budget de développement dans le but d'augmenter le volume d'activités dans un service ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre d'heures à convertir.

À chaque fois que l'Employeur prend en compte un des éléments mentionnés aux paragraphes précédents, il fournit au Syndicat l'information pertinente.

4. À partir du volume d'heures par titre d'emploi résultant de l'analyse effectuée et suite à des discussions avec le Syndicat, l'Employeur procède à la conversion dans l'ordre suivant :

a) d'abord par la création de postes à temps complet dans le service;

b) sous réserve des dispositions de l'article 13.03, les postes devenus vacants suite à l'affichage de ces postes à temps complet font l'objet d'une analyse en vue de créer de nouveaux postes à temps complet dans le service;

c) ensuite, par l'une ou l'autre des possibilités suivantes :

- création de postes d'équipe volante ou fusionnés à temps complet;

- création de postes à temps partiel dans un service comportant au moins douze (12) jours complets de travail par période de quatre (4) semaines.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour les heures non converties.

5. Les postes créés en vertu de la présente entente sont affichés et comblés conformément aux dispositions de la convention collective. Les postes créés en vertu des dispositions du paragraphe a) du point 4 sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux.

6. Les parties peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente ou de tout autre sujet relatif à l'application de la présente lettre d'entente.

7. Les établissements visés par la fermeture totale ou un changement d'œuvre à la suite de la publication des plans de réorganisation des services des Agences de la santé et de services sociaux sont exclus de l'application de la présente lettre d'entente.

8. Deux (2) ans après avoir effectué l'exercice de conversion des heures en postes, les parties l'effectuent à nouveau.

9. Pour participer aux travaux, l'Employeur libère des personnes salariées en vertu des dispositions de l'article 9.13.

Les parties peuvent convenir que certains travaux préliminaires peuvent être visés par le présent paragraphe

LETTRE D'ENTENTE

Nº 2 RELATIVE À LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

1. Dans un délai de soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties se rencontrent pour établir la liste des griefs logés en vertu des conventions collectives antérieures.

2. Les parties disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la signature de la présente convention collective pour tenter de régler les griefs visés au point 1, étant compris que chaque règlement constitue un cas d'espèce.

3. Au terme de cette période, les parties doivent recourir à la médiation si soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des griefs n'ont pas été réglés et que le nombre de griefs encore en suspens est supérieur à vingt (20).

4. Dans les dix (10) jours de l'expiration du délai prévu au point 2, les parties choisissent la personne devant agir à titre de médiateur. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail de procéder à la nomination du médiateur à même la liste des conciliateurs et médiateurs du Ministère.

5. Dans l'éventualité où des frais et honoraires doivent être payés au médiateur, ceux-ci ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

6. Sur accord des parties, la médiation peut porter également sur les griefs postérieurs à l'entrée en vigueur de la présente convention collective ou exclure les griefs logés en vertu des conventions collectives antérieures ayant déjà fait l'objet d'une médiation.

7. Le médiateur doit remettre son rapport aux parties dans les quarante-cinq (45) jours de son entrée en fonction. Ce rapport doit faire état des griefs non réglés et peut contenir des recommandations en vue de régler une partie ou la totalité des griefs. Ce rapport ne peut de façon partielle ou complète être utilisé devant un arbitre.

8. Dans les dix (10) jours de la réception du rapport du médiateur, les parties se rencontrent pour voir à l'application des recommandations, s'il y a lieu.

9. Au terme de ce délai, les parties conviennent que les griefs qui ont été soumis au médiateur et qui n'ont pas fait l'objet d'une entente sont régis par les dispositions suivantes :

   a) Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre et procèdent selon les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

   b) À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre dans un délai de quinze (15) jours ce dernier est nommé par le ministère du Travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

10. Les délais prévus à la présente procédure peuvent être modifiés sur accord des parties.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 3 RELATIVE AUX PROJETS VISANT LA SANTE GLOBALE DES PERSONNES SALARIEES

À compter de la date la signature, et ce, jusqu'au 31 mars 2025, les parties patronale et syndicale disposent d'un montant forfaitaire non récurrent de 17 470 $ aux fins de réalisation de projets visant la et santé globale des personnes salariées.

Les modalités des projets doivent être approuvées par les parties et pourront porter tant sur la santé psychologique que physique des personnes salariées et viser des projets de prévention, de réparation ou de prise en charge.

La réalisation et le suivi des projets seront assumés par le comité de santé et de sécurité de travail ou à défaut le comité de relations de travail.

Les parties tenteront d'utiliser la somme totale au cours de la présente convention collective. À défaut, elle demeure disponible jusqu'à l'utilisation complète de ladite somme en lien avec la réalisation des projets convenus.

Une reddition de compte devra être faite à l'échéance de la convention collective au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) concernant l'utilisation des sommes.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 4 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 reçoit les avantages sociaux applicables à la personne salariée à temps partiel qui ne bénéficie pas des régimes d'assurance, tel que prévu au 2e alinéa de l'article 23.32 de la convention collective.

Étant donné les discussions entre le CPNSS et la FSSS, les parties conviennent de se rencontrer afin d'adapter les textes en fonction des recommandations sur cette matière.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 5 RELATIVE À LA MÉTHODE D'OCTROI DES CONGÉS FÉRIÉS DES RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE, COMMIS SÉNIORS À L'INTERÉTABLISSEMENTS ET EN CENTRE OPÉRATIONNEL AINSI QUE LES COMMIS SÉNIORS AUX HORAIRES

Les parties conviennent de respecter la méthode suivante d'octroi des congés fériés pour les répartiteurs médicaux d'urgence, commis séniors à l'interétablissements et en centre opérationnel ainsi que les commis séniors aux horaires :

1. Principe

Les congés fériés, à l'exception des trois (3) fériés de Noël et des trois (3) fériés du jour de l'An, sont accordés prioritairement en fonction des quotas plutôt que selon la disponibilité des personnes inscrites sur la liste de rappel.

2. Quotas

Les quotas des fériés sont :

a) commis sénior à l'interétablissements : un (1) férié par jour;

b) commis sénior aux horaires : un (1) férié par plage, par jour;

c) commis sénior en centre opérationnel : un (1) férié par jour;

d) répartiteur médical d'urgence : un férié par plage, par jour plus 1 férié flottant par jour;

e) répartiteur médical d'urgence chef d'équipe : 1 férié par jour;

f) Durant les mois de juin, juillet et août, le quota est établie à un (1) férié par jour par titre d'emploi visé par la présente lettre d'entente.

L'attribution des fériés de Noël et du jour de l'An se fera conformément à l'application de l'article 20.06 de la convention collective.

3. Terminologie

Période courante : période prévue par la convention, article 20.03 (de quatre (4) semaines précédant jusqu'à quatre (4) semaines suivant le jour du congé férié).

Date limite pour qu'un férié soit considéré prioritaire : férié demandé six (6) semaines avant le jour du congé férié.

Férié prioritaire : férié non accumulé (correspondant à la période courante et demandé avant la date limite (6) semaines avant la fête), excepté les fériés de Noël et du jour de l'An.

Férié accumulé : un férié non demandé avant la date limite est automatiquement accumulé. Le maximum de fériés pouvant être accumulés est de cinq (5).

4. Modalités d'application

a) La personne salariée désirant obtenir un férié prioritaire durant la période courante de ce congé férié de (quatre (4) semaines précédant jusqu'à quatre (4) semaines suivant le jour du congé férié), fait parvenir au Service des horaires avant la date limite de six (6) semaines avant la fête (voir calendrier sur le formulaire pour la date limite), le formulaire prévu à cet effet, dûment rempli et signé.

Dans la semaine qui suit la date limite, le Service des horaires traite les demandes de fériés prioritaires reçues selon le point 1 « principe», par ancienneté selon les quotas établis au 1er paragraphe du point 2 « Quotas ». L'Employeur accorde des fériés supplémentaires à ceux prévus au point 2 des présentes, s'il y a de la disponibilité.

b) Une demande de férié accumulé reçue avant la date limite de six (6) semaines avant une fête (voir calendrier des fériés) sera traitée après les fériés prioritaires, par ancienneté selon les quotas établis au 1er paragraphe du point 2 « Quotas ». L'Employeur accorde des fériés supplémentaires à ceux prévus au point 2 des présentes, s'il y a de la disponibilité.

c) Une demande de férié accumulé reçue après la date limite, mais plus de dix (10) jours avant la journée désirée, sera traitée par ordre d'arrivée, selon les quotas établis au 1er paragraphe du point 2 « Quotas ». L'Employeur accorde des fériés supplémentaires à ceux prévus au point 2 des présentes, s'il y a de la disponibilité.

d) Aux fin d'application du paragraphe 2 f), pour les mois de juin, juillet et août seulement : À quatorze (14) jours de la journée désirée, si aucun répartiteur médical d'urgence chef d'équipe n'a déposé de demande, le quota de férié du titre d'emploi répartiteur médical d'urgence chef d'équipe devient disponible à toutes les personnes répartiteur médical d'urgence chef d'équipe et répartiteur médical d'urgence. La demande sera traitée par ordre d'arrivée, selon les quotas établis au 1er paragraphe du point 2 «Quotas». Malgré ce qui précède, l'Employeur accorde des fériés supplémentaires à ceux prévus au point 2 des présentes, s'il y a de la disponibilité.

e) Une demande de férié accumulé reçue à dix (10) jours et moins de la journée désirée sera traitée par ordre d'arrivée, selon la disponibilité à condition que le quota établi ne soit pas atteint. L'Employeur accorde des fériés supplémentaires à ceux prévus au point 2 des présentes, s'il y a de la disponibilité.

f) Une personne salariée qui omet de remettre une demande de congé férié dans les délais requis verra son congé mis en banque, et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) congés fériés. Si la personne salariée a déjà cinq (5) congés fériés accumulés, le Service des horaires imposera le congé férié en tentant de l'accoler à sa fin de semaine ou à son congé hebdomadaire. L'imposition respecte les quotas établis.

g) Si une personne salariée remet sa demande de congé en retard et qu'un congé férié lui a été imposé puisqu'elle a plus de cinq (5) congés fériés dans sa banque, sa demande sera considérée uniquement si elle n'a pas été remplacée sur son quart de travail.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 6 CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

Les parties conviennent de ce qui suit :

Au 1er avril de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat la structure des postes de l'établissement. À cet effet, il fournit les informations suivantes :

1. le titre d'emploi;
2. le service;
3. le statut lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel et le nombre d'heures rattachées au poste;
4. le quart de travail;
5. le poste vacant ou titularisé;

Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des articles 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, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la date de transmission des informations prévues au paragraphe 3, d'examiner les assises économiques incluant les études, de proposer toute alternative, suggestion ou modification qui pourrait contribuer au projet de l'établissement.

Aux fins de permettre au Syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes :

1. la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
2. les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
3. les services (ou les unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
4. l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
5. toute autre information jugée pertinente.

Les dispositions de la présente lettre d'entente n'ont pas pour effet d'empêcher l'application de l'article 14.09 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 7 RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET AUX ÉTUDES

Les parties négociantes reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille, le travail et les études. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail-études dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties négociantes encouragent les parties à une meilleure conciliation des responsabilités parentales, familiales ainsi que celles relatives aux études avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 8 RELATIVE À LA MÉTHODE D'OCTROI D'UNE ABSENCE À TEMPS COMPLET DE SIX (6) MOIS ET PLUS

La procédure administrative suivante est jointe, à titre indicatif, à la présente convention collective.

Cette règle administrative doit être considérée comme la méthode d'octroi d'un remplacement prévue au 4e alinéa de l'article 1.32 de la présente convention collective.

Lors du remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire à temps complet de six (6) mois et plus, l'Employeur, lors de l'offre des remplacements en bloc, considère les personnes salariées à temps complet du service satisfaisant aux exigences normales de la tâche pour ce remplacement uniquement dans les cas où il s'agit d'un changement de quart de travail (nuit-jour-soir) ou lorsque ce remplacement permet à la personne salariée d'obtenir un horaire avec toutes les fins de semaine de congé.

Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'orienter une personne salariée à temps complet en vue d'un remplacement déterminé visé par un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins, l'Employeur oriente la personne salariée à temps complet qui aurait droit à ce remplacement si elle était orientée. L'orientation fait partie intégrante du remplacement.

1. Pour être éligible à l'offre de ces remplacements, la personne salariée à temps complet du service doit avoir mentionné au Service des horaires, par écrit, vingt et un (21) jours avant le début de l'horaire visé, qu'elle désire être considérée pour le remplacement d'un poste à temps complet de six (6) mois et plus en indiquant les quarts où elle est intéressée à travailler (nuit-jour-soir).

2. La personne salariée ne pourra demander d'être considérée sur un horaire de travail particulier à l'intérieur d'un quart (heure de début et de fin du quart).

3. La personne salariée devra être disponible à temps complet pour effectuer le remplacement. La personne salariée en vacances est considérée comme étant au travail.

4. La personne salariée à temps complet qui accepte un remplacement à temps complet en vertu du 4e alinéa de l'article 1.32 de la présente convention collective ne pourra effectuer de demande de congés sociaux durant la période du remplacement (ex. : sans solde, partiel sans solde, traitement différé).

5. Une personne salariée à temps complet qui accepte un tel remplacement et qui abandonne ce remplacement avant la fin de l'assignation prévue retourne à son poste à temps complet. Cependant, cette personne salariée ne pourra se prévaloir de ce privilège pour une période de six (6) mois à compter de la date de l'abandon de son assignation. La fin de l'assignation doit correspondre avec la fin d'un horaire. Un avis écrit de vingt et un (21) jours à cet effet devra être transmis au Service des horaires.

6. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le remplacement à temps complet, la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son remplacement à temps complet prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être.

7. Advenant la fin prématurée du remplacement, le résiduel sera offert selon les règles prévues à la présente convention collective, soit au personnel de la liste de rappel.

8. Advenant un refus lors de l'offre du remplacement en bloc, la personne est rayée de la liste. Cette dernière doit refaire une demande écrite si elle désire être de nouveau considérée pour un horaire subséquent.

9. Les remplacements à temps complet de six (6) mois et plus sont offerts par ordre d'ancienneté. Une personne salariée à temps complet du service pourra être éligible au remplacement de six (6) mois et plus selon son ancienneté. Il est toutefois entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation.

10. Lors de l'octroi des remplacements en bloc, les personnes salariées seront considérées éligibles au remplacement même s'il n'y a pas seize (16) heures entre son dernier quart et le premier quart du remplacement.

11. Si la personne salariée ne désire pas effectuer le premier quart du remplacement compte tenu que la règle des seize (16) heures n'est pas respectée, elle pourra faire une demande au Service des horaires à l'effet qu'elle ne désire pas effectuer le premier quart du remplacement en bloc.

12. Sa demande sera autorisée si l'Employeur ne procède pas à son remplacement ou si son remplacement n'occasionne pas de temps supplémentaire. Si la personne salariée n'effectue par le premier quart de son remplacement, le Service des horaires la considèrera en absence autorisée non payée pour ce quart. La personne salariée ne pourra effectuer de réclamation ou de grief pour le quart qu'elle aura ainsi perdu.

13. S'il n'est pas possible d'autoriser la demande pour le premier quart du remplacement en bloc, le Service des horaires évaluera la possibilité de retirer le quart précédant le remplacement en bloc. Cette démarche ne devra pas occasionner de temps supplémentaire. La même règle s'appliquera tel que prévu au paragraphe précédent.

14. Advenant qu'il soit impossible de retirer le premier quart du remplacement en bloc ou le quart précédent sans occasionner du temps supplémentaire, la personne salariée devra effectuer le premier quart du remplacement en bloc de même que le quart précédent et elle sera considérée à taux régulier pour le paiement de ces heures de travail effectuées.

15. Advenant des problèmes avec le contenu de cette règle administrative, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour trouver des solutions.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 9 RELATIVE À LA MÉTHODE D'OCTROI D'UNE ASSIGNATION LORS D'UNE ABSENCE À TEMPS COMPLET DE SIX (6) MOIS ET PLUS

La procédure administrative suivante est jointe, à titre indicatif, à la présente convention collective et s'applique uniquement aux personnes salariées qui ne sont pas visées par la lettre d'entente No 7.

1. Lorsqu'une assignation de six (6) mois et plus devient disponible, l'Employeur, après épuisement de la liste de rappel, considère les personnes salariées à temps complet par ancienneté qui répondent aux exigences normales de la tâche et qui ont manifesté leur intérêt par écrit au moins vingt et un (21) jours avant. La personne salariée doit être immédiatement disponible pour effectuer l'assignation.

2. Dans tous les cas, cette assignation doit être compatible et de même ordre que le titre d'emploi détenu par la personne salariée à temps complet et ne peut entraîner une période d'orientation supérieure à cinq (5) jours. Une telle assignation ne peut également entraîner plus d'une mutation.

3. La personne salariée à temps complet qui accepte une telle assignation ne peut l'abandonner avant la fin prévue.

4. La personne salariée à temps complet qui accepte une assignation à temps complet ne pourra obtenir de demande de congés sociaux durant ladite assignation (ex. : sans solde, partiel sans solde, traitement différé).

5. L'Employeur peut retourner la personne salariée à temps complet dans son poste d'origine lorsque cette dernière ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche ou à un rendement insatisfaisant.

6. Le remplacement de la personne salariée à temps complet est effectué par une personne salariée de la liste de rappel.

7. Advenant des problèmes avec le contenu de cette règle administrative, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour trouver des solutions.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 10 RELATIVE À LA DISPONIBILITÉ MINIMALE DES SALARIÉS AUX ÉTUDES OU DÉTENANT UN AUTRE EMPLOI

Nonobstant les dispositions de la convention collective relativement à la disponibilité minimale que doivent fournir les personnes salariées, les personnes mentionnées ci-dessous détenant un autre emploi à la signature de la convention collective ne seront tenues de fournir qu'une disponibilité minimale de quatre (4) journées de travail aux deux (2) semaines, dont, lorsque l'Employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, et ce, pour la durée de la présente convention[1].

De plus, les personnes salariées inscrites à un programme d'études reconnu par le Ministère de l'éducation, pour les sessions d'automne et d'hiver, et en lien avec la mission de l'Employeur, ne seront tenues de fournir qu'une disponibilité minimale de quatre (4) journées de travail aux deux (2) semaines, dont, lorsque l'Employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Une personne salariée étudiant dans un domaine n'étant pas lié à la mission de l'organisation peut bénéficier de cette disposition après avoir obtenu l'accord de son supérieur immédiat. Une preuve d'inscription devra être fournie à l'Employeur.

[1] Pour inscrire une personne sur cette liste, la preuve d'un 2e emploi devra être fournie dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 11 RELATIVE AUX PLAINTES CONCERNANT LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

CONSIDÉRANT que la Corporation d'urgences-santé s'engage à respecter la Loi sur l'équité salariale devant découler des suites du jugement de la Cour suprême du Canada du 10 mai 2018;

CONSIDÉRANT que la Corporation d'urgences-santé est en attente d'une confirmation de la part de la CNESST quant à la conformité de l'exercice de maintien de l'équité salariale pour la période du 21 novembre 2001 au 27 mai 2009;

CONSIDÉRANT que la date anniversaire du premier exercice de maintien de l'équité salariale est le 31 décembre 2010;

CONSIDÉRANT que les rangements convenus dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2015-2020 applicables au 31 décembre 2015 seront ceux utilisés aux fins de l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2015.

En conséquence, les parties conviennent que :

- Dans le cas où la CNESST statue positivement sur la conformité du rapport, la Corporation d'urgences-santé s'engage à verser les correctifs salariaux qui y sont prévus, conformément aux dates d'application qui y sont prévues.

- Dans le cas où la CNESST statue négativement sur la conformité du rapport, la Corporation d'urgences-santé s'engage à respecter les indications édictées par la CNESST.

- Les parties s'engagent à ne pas contester la position de la CNESST relative au rapport sur le maintien de l'équité salariale pour la période du 21 novembre 2001 au 27 mai 2009.

- Les taux de salaire issus du maintien pour la période du 21 novembre 2001 au 27 mai 2009 s'appliqueront, à chaque année, jusqu'à l'entrée en vigueur des relativités salariales au 2 avril 2019, étant entendu que ceux-ci seront ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation ainsi que des taux de salaires issus des exercices de maintien d'équité salariale subséquents.

En contrepartie :

- Le SEUS se désiste de toutes les plaintes déposées à la CNESST pour lesquelles il agit à titre de partie plaignante ou de mandataire de l'un de ses membres dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2010 et 2015, étant entendu que le retrait de ces plaintes ne constitue pas une admission à l'égard de la position syndicale sur la valeur des titres d'emploi pour la période du 21 novembre 2001 au 27 mai 2009.

- Le SEUS s'engage, à cet effet, à transmettre par écrit à la CNESST dans les sept jours ouvrables suivant la signature de la convention collective, un avis de retrait de toutes les plaintes de maintien 2010 et 2015.

- Le SEUS s'engage à informer de son désistement, dans les sept jours ouvrables suivant la signature de la convention collective, les personnes salariées ayant déposé des plaintes de maintien 2010 et 2015 pour lesquelles il n'est pas mandataire et pour lesquelles le SEUS a connaissance de l'existence de ces plaintes en envoyant un avis écrit à la CNESST.

- Le SEUS garantit avoir toutes les autorisations requises pour agir pour et au nom des personnes salariés pour lesquelles il détient un mandat de représentation aux fins des dispositions prévues à la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 12 RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DE L'HORAIRE DE 36.25 HEURES DES RMU

À la signature de la convention collective, le quart de travail des RMU, RMU chef d'équipe et RMU réviseur-formateur sera allongé de 15 minutes au début et/ou à la fin du quart de travail pour s'assurer que les 36.25 heures/semaines sont effectivement travaillées.

Les parties aux présentes conviennent de mettre sur pied un comité d'aménagement de l'horaire de 36.25 heures pour les RMU, RMU chef d'équipe et RMU réviseur-formateur et de le former dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

1. Mandat et durée du comité

- Ce comité a pour fonction de travailler en collaboration pour trouver des pistes de solutions à des enjeux communs liés à l'aménagement de l'horaire de 36.25 heures des RMU, RMU chef d'équipe et RMU réviseur-formateur.
- Le comité a un pouvoir de recommandation envers les parties prenantes.
- Le comité devra produire des conclusions dans un délai de 6 mois à partir de sa date de création.

2. Modalités du comité

- Le comité est formé en vertu de l'article 9.13 de la convention collective.
- Dans l'exécution de son mandat, le comité s'engage à tenir des échanges :
  - Qui respectent les valeurs de l'organisation;
  - Qui favorisent la transparence entre les parties;
  - Qui permettent de suggérer des solutions novatrices;
  - Qui permettent à la fois à l'organisation de réaliser sa mission tout en respectant les conditions de travail prévues à la présente convention collective;
- Les parties détermineront conjointement la méthodologie et le calendrier des rencontres.

3. Composition du comité

Ce comité est composé d'au plus deux (2) membres désignés par l'Employeur et d'au plus deux (2) membres désignés par le Syndicat.

Le comité sera accompagné par une ressource externe afin d'agir comme facilitateur pour les aider à trouver des solutions aux problématiques abordées. Cette personne sera désignée par le Ministère du travail.

Aux fins des mandats ci-haut mentionnés, chaque partie peut s'adjoindre, au besoin, des personnes-ressources.

À la fin du mandat, advenant que des mésententes entre les parties subsistent, une personne spécialisée dans le secteur préhospitalier et des centres de communication santé sera désignée par les parties pour émettre les recommandations appropriées.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 13 RELATIVE AUX EXIGENCES DES POSTES

Considérant la volonté des parties de favoriser l'accessibilité aux postes pour les salariés membres de l'accréditation syndicale;

Considérant la volonté des parties de rendre le processus de dotation des postes le plus objectif possible ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Lors d'un affichage de poste, les exigences, en plus des exigences académiques prévues à l'article 36, devront correspondre aux catégories suivantes :

   a) Durée et nature de l'expérience requise;
   b) Connaissance(s) spécifique(s) requise(s);
   c) Habileté(s) spécifique(s);
   d) Aptitude(s) physique(s).

2. Les exigences devront être en lien avec la tâche et pourront être mesurées de façon suivante :

   a) Test(s);
   b) Entrevue;
   c) Mise(s) en situation.

3. Préalablement à l'affichage, l'Employeur transmettra au Syndicat l'affichage contenant les informations suivantes :

   - les exigences retenues;
   - la nature et les moyens d'évaluation;
   - la pondération retenue.

4. En tout temps, le Syndicat pourra consulter les éléments constitutifs des évaluations;
5. Lorsque le Syndicat estime que des exigences ne sont pas pertinentes, au moment où il reçoit les informations prévues à l'article 3 de la présente entente, un consensus sera recherché entre les parties. Dans le cas où le consensus ne soit pas atteint, l'Employeur pourra procéder à l'affichage.
6. Développement professionnel :

   a) Les parties vont tout mettre en œuvre afin de favoriser le développement professionnel des personnes salariées membres du Syndicat;

   b) Un candidat ne peut être exclu d'un processus de dotation si seule une mise à jour d'une connaissance de logiciel informatique est requise;

   c) Les parties se rencontreront afin de déterminer les types de formations les plus appropriées qui seront offertes aux personnes salariées afin de leur permettre une accessibilité à des postes liés à leur cheminement de carrière à la Corporation. L'Employeur facilite l'accès aux formations identifiées;

   d) Les sommes nécessaires au développement professionnel seront puisées à même celles disponibles à l'article 30.03 de la convention collective.

7. Les principes de la présente lettre d'entente s'appliquent également aux titres d'emplois de l'annexe E.
8. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 14 RELATIVE AU REGISTRE DES CANDIDATURES

Cette procédure vise l'établissement d'un « registre des candidatures » pour la dotation des postes pour les titres d'emplois prévus à la convention collective du Syndicat des employés d'Urgences-Santé.

Le « registre des candidatures » sera géré sur une base annuelle structurée ainsi:

L'inscription au registre des candidatures sera valide du 1er décembre d'une année au 30 novembre inclusivement de l'année subséquente.

Pour les personnes salariées en absence depuis plus de six (6) semaines pour un motif prévu à la convention collective l'Employeur lui fait parvenir par la poste le formulaire d'inscription dans les délais raisonnable lui permettant de bénéficier des présentes dispositions.

Les inscriptions ne sont pas automatiquement renouvelables.

1) La période d'inscription est du 1er au 30 novembre de chaque année;
2) La date d'affichage détermine le registre applicable;
3) Les copies des inscriptions au registre des candidatures seront transmises au Syndicat, après la période d'inscription;
4) Un « Registre des candidatures » sera établi par titre d'emploi. Une personne salariée peut poser sa candidature pour tous les postes vacants ou nouvellement créés et pour tous les titres d'emploi pour lesquels elle correspond aux exigences normales de la tâche;
5) Advenant la création de nouveaux titres d'emploi non prévus initialement au registre des candidatures, l'Employeur s'engage à faire une période d'inscription spéciale pour ce ou ces titres d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 15 RELATIVE À LA DÉJUDICIARISATION DES LITIGES

Considérant la volonté des parties d'éviter la judiciarisation de certains litiges;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Toute personne salariée, accompagnée d'un représentant syndical, peut rencontrer le représentant de l'Employeur relativement à tout litige pour fin de discussions et règlement avant le dépôt d'un grief.

2. La présente entente entre en vigueur au moment de la signature de la convention collective et le demeure durant une (1) année.

3. Avant l'expiration de la présente entente, les parties se rencontrent pour décider d'intégrer, ou non, les présentes dispositions à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 16 RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

Considérant le fait que la CUS déploie une organisation du travail comportant du télétravail;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans la mesure où la FSSS et le CPNSSS conviennent de modalités entourant le télétravail avant que la CUS ne mette sur pied du télétravail, les conditions négociées par ces parties s'appliqueront de façon intégrale.

2. Dans la mesure où la CUS décide de déployer une organisation du travail comportant une portion de télétravail avant que la FSSS et le CPNSSS ne conviennent des modalités entourant le télétravail, celle-ci s'engage à la présenter au SEUS pour commentaires et suggestions.

3. La décision prise, l'Employeur rencontrera le Syndicat afin de négocier :

   a) Les modifications à la convention collective nécessaires à sa mise en œuvre dans la mesure où de telles modifications sont requises.

   b) Les conditions de travail applicables au télétravail, notamment en ce qui concerne les frais imputables au télétravail ou encore tout enjeu lié à la santé et la sécurité au travail.

4. Dans le cas où du télétravail peut être offert à plus d'une personne salariée à la fois, le télétravail doit être octroyé selon des critères les plus objectifs possibles en fonction des tâches et des besoins de l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 17 CONCERNANT L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES PERSONNES SALARIÉES

Considérant la volonté des parties de favoriser l'attraction et la rétention des personnes salariées membres de l'accréditation du SEUS;

Considérant la volonté des parties de combler de façon permanente des surcroits temporaires de travail et les postes temporairement dépourvus de leur titulaire ou les autres absences prévues à la convention collective;

Considérant la volonté des parties de diminuer le temps supplémentaire afin de favoriser la conciliation travail, vie personnelle et famille;

Considérant la volonté des parties de favoriser l'utilisation des ressources humaines internes;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties analyseront les modalités de création de postes réguliers et permanents qui auront les caractéristiques suivantes :

   a) Être affectable à plus d'un titre d'emploi

   b) Pouvant être affecté à plus d'un service administratif

2. Ces postes seront prioritaires à l'utilisation de la liste de rappel.

3. Les formations nécessaires pour la personne salariée qui souhaite obtenir un poste prévu par la présente lettre d'entente seront offertes par l'Employeur à même les sommes prévues au PDRH (article 30.03).

4. L'Employeur proposera la création de ces postes et les parties en évalueront les correctifs à apporter, s'il y a lieu.

5. Les règles d'octroi de ces postes sont celles déjà prévues à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 18 RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications apportées au régime des droits parentaux pour donner suite aux recommandations découlant du comité sur les droits parentaux convenus avec les centrales syndicales des secteurs public et parapublic, les parties apportent les ajustements applicables, le cas échéant, en faisant les adaptations nécessaires à la présente convention collective, sous réserve que des contreparties équivalentes soient consenties par le syndicat.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 19 FORFAITAIRE APPLICABLE AUX TITRES D'EMPLOIS DE RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE

Considérant que la volonté des parties est de reconnaître et de souligner le rôle distinctif au sein de l'organisation des titres d'emplois de répartiteur médical d'urgence, de répartiteur médical d'urgence réviseur/formateur et de répartiteur médical d'urgence chef d'équipe, ci-après désigné RMU;
Les parties conviennent de ce qui suit :

Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

1. Le RMU a droit à un forfaitaire de 7,5 %[1] pour la période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024.

Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

1. Le RMU a droit à un forfaitaire de 7,5 %[1] pour la période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

[1] Les dispositions visant l'application de cette mesure sont entendues entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE

Nº 20 RÈGLE DE PROMOTION DES RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE

Considérant la pratique relative à la détermination du salaire lors de la promotion aux titres d'emploi de « Répartiteur médical d'urgence – Réviseur / formateur » et de « Répartiteur médical d'urgence – Chef d'équipe » depuis leur création;

Considérant les besoins particuliers du Centre de communication santé et la nécessité de maintenir une liste de rappel interne de « Répartiteur médical d'urgence – Réviseur / formateur » et de « Répartiteur médical d'urgence – Chef d'équipe » afin de compléter la couverture des besoins ne pouvant pas être comblés par les titulaires de postes.

Considérant les discussions entre les parties;

Les parties conviennent exceptionnellement de ce qui suit :

1. Nonobstant l'article 13.15 de la convention collective, la personne salariée promue aux titres d'emploi de « Répartiteur médical d'urgence – Réviseur / formateur » et de « Répartiteur médical d'urgence – Chef d'équipe » intègre la nouvelle échelle au même échelon que celui qu'elle détient dans le titre d'emploi de « Répartiteur médical d'urgence »;

2. Nonobstant l'article 13.17 de la convention collective, la personne salariée la personne salariée promue aux titres d'emploi de « Répartiteur médical d'urgence – Réviseur / formateur » et de « Répartiteur médical d'urgence – Chef d'équipe » conserve la date d'augmentation statutaire qu'elle détient dans le titre d'emploi de « Répartiteur médical d'urgence »;