Convention collective de travail

CENTRE DE COMMUNICATION SANTÉ DES CAPITALES

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA CENTRALE DE COORDINATION SANTÉ DE LA RÉGION DE QUÉBEC (CSN)

Du 1er avril 2020 au 31 mars 2025

Table des matières

Page

Article 1	*Définitions et affectation de travail*	*5*
Article 2	*Objet*	*8*
Article 3	*Dispositions générales*	*9*
Article 4	*Droits de la direction*	*11*
Article 5	*Reconnaissance syndicale*	*12*
Article 6	*Régime syndical*	*15*
Article 7	*Cotisations syndicales*	*16*
Article 8	*Affichage d'avis*	*17*
Article 9	*Liberté d'action syndicale*	*18*
Article 10	*Règlement des griefs*	*21*
Article 11	*Arbitrage*	*23*
Article 12	*Ancienneté*	*25*
Article 13	*Mutations volontaires*	*29*
Article 14	*Procédure de mise à pied et rappel*	*32*
Article 15	*Années d'expérience antérieure*	*33*
Article 16	*Semaine et heures de travail/liste de rappel*	*34*
Article 17	*Heures supplémentaires*	*40*
Article 18	*Congés fériés payés et congés mobiles*	*43*
Article 19	*Congé annuel*	*46*
Article 20	*Congé sans solde*	*50*
Article 21	*Droits parentaux et avantages sociaux*	*52*
Article 22	*Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire*	*71*
Article 23	*Régime de retraite*	*80*
Article 24	*Salaires*	*81*
Article 25	*Allocations de déplacement*	*83*
Article 26	*Santé et sécurité*	*84*
Article 27	*Formation*	*85*
Article 28	*Règles d'application des échelles de salaire*	*86*
Article 29	*Primes de soir, de nuit et de fin de semaine*	*92*
Article 30	*Assurance responsabilité*	*94*

Article 31 Régime de congé à traitement différé---------- 95

Article 32 Changements technologiques----------102

Article 33 Durée de la convention collective ----------103

Annexe A Horaires de travail----------104

Annexe B Formulaire de disponibilité pour le temps supplémentaire (Utilisé avant la confection de l'horaire) ----------108

Lettre d'entente n^0 1 Relative au projet visant la santé globale des RMU ----------109

Lettre d'entente n^0 2 Relativité salariale ----------110

Entente générale intervenue----------111

Article 1 Définitions et affectation de travail

1.01 Personne salariée

Désigne toute personne salariée visée par le certificat d'accréditation émis par l'autorité compétente.

1.02 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée détenant un poste et qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 16.

1.03 Personne salariée à temps partiel

a) Personne salariée à temps partiel non-détentrice de poste

Désigne toute personne salariée non-détentrice d'un poste qui est inscrite sur la liste de rappel pour pourvoir des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour pourvoir des surcroîts de travail ou pour toute autre affectation requise par l'employeur.

b) Personne salariée à temps partiel régulier

Désigne toute personne salariée détentrice d'un tel poste et qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 16.

c) Une personne salariée à temps partiel qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 16 conserve son statut de personne salariée à temps partiel, à moins qu'elle n'ait obtenu un poste à temps complet autre qu'un poste temporairement vacant ou qu'elle choisisse de se prévaloir des dispositions prévues à la clause 13.02 de la convention collective.

1.04 Promotion

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre et comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.05 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.

1.06 Mutation

Désigne le déplacement d'une personne salariée, exigé par l'employeur.

1.07 Conjoint ou conjointe

Désigne les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;

b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

De plus, 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'un mariage non légalement contracté.

La règle précisée en a) prime en cas de divergence.

1.08 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 :

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

1.09 Les parties

Aux fins des présentes, les parties signifient le syndicat et l'employeur identifiés au certificat d'accréditation.

Syndicat

Le syndicat désigne le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Centrale de coordination santé de la région de Québec (CSN).

Employeur

Employeur désigne le Centre de Communication Santé des Capitales, qui opère un centre de communication santé tel qu'il est défini par la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence* à l'article 164.

1.10 Période du temps des fêtes

Aux fins des présentes, la période du temps des fêtes désigne la période du 15 décembre au 15 janvier de chaque année.

1.11 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation d'une durée maximale de huit cent vingt-cinq (825) heures de travail, excluant la première (1re) formation d'embauche de plus ou moins deux cent huit (208) heures.

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.

1.12 **Poste** Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'appellation d'emploi définies à l'article 28 et attribuées suivant les dispositions de l'article 13.

1.13 Comité de formation

Le comité de formation est composé de représentants de l'employeur et d'un maximum de cinq (5) salariées formateurs. Le comité de formation se réunit deux (2) fois par année, ou plus au besoin, pour évaluer et faire des recommandations à l'employeur relativement aux différents types de formation et/ou mises à jour à mettre en place sur l'ensemble des postes de travail.

1.14 Chef d'équipe

Personne désignée par l'employeur qui, sous l'autorité du superviseur de garde, se voit temporairement libérée de son travail pour exercer cette fonction.

1.15 Responsable d'équipe

Personne qui, sous l'autorité du superviseur tout en travaillant, est responsable d'une équipe de travail, voit à l'entraînement, à la coordination et à l'assistance des personnes salariées.

Article 2 Objet

2.01 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.

2.02 À partir de la signature de la convention collective, l'employeur avise le syndicat, par écrit, des postes-cadres et des personnes détentrices desdits postes, le tout dans les dix (10) jours de la signature de la présente convention ou de leur nomination.

Article 3 Dispositions générales

3.01 L'employeur traite les personnes salariées avec justice et les parties les encouragent 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 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les personnes salariées n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale 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-dessus prévus.

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

3.04 Harcèlement psychologique

Pour l'application de la présente convention collective, 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Malgré le délai prévu au paragraphe 10.01, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans un délai de deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

3.05 Aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir ou faire cesser les situations de harcèlement psychologique ou sexuel portées à leur connaissance et collaborent aussi pour mettre sur pied des moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties.

3.06 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la *Loi sur les normes du travail* font partie intégrante de la présente convention collective.

3.07 L'employeur s'engage à mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement psychologique et d'incivilité incluant l'employeur, les personnes salariées ainsi que les partenaires du CCS.

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

Article 4 Droits de la direction

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

Article 5 Reconnaissance syndicale

5.01 Agent négociateur

L'employeur reconnaît le syndicat, par les présentes, comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec*.

5.02 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles 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.

5.03 Personne exclue de l'unité

Toute personne exclue du certificat d'accréditation ne peut accomplir du travail normalement couvert par l'unité de négociation, sauf en cas de formation, d'urgence ou s'il n'y a aucune personne salariée de disponible.

5.04 Travail à forfait ou sous-traitance

Sauf entente écrite entre les parties, l'employeur ne peut confier aucun travail à forfait ou en sous-traitance pour du travail qui, par sa nature, relève des tâches normalement couvertes par le certificat d'accréditation.

Le syndicat s'engage à rencontrer l'employeur et à l'écouter dans l'éventualité où celui-ci décide d'octroyer un contrat à forfait ou en sous-traitance.

5.05 Les litiges soulevés par l'application des clauses 5.03 et 5.04 doivent être discutés lors du prochain comité de relations de travail avant de déposer un grief. Le cas échéant, le délai prévu à la clause 10.01 débute à la suite de la tenue de ce comité de relations de travail.

5.06 Situation d'urgence

L'employeur peut déclarer un état d'urgence pour une période limitée. L'employeur a alors le droit, durant cette période, de changer les heures de travail, de garder en devoir la personne salariée en dehors de ses heures normales, de changer, s'il y a lieu, toute période de vacances et de jours fériés, de faire travailler la personne salariée durant les jours de congé hebdomadaire et de faire appel aux personnes salariées de la liste de rappel sans tenir compte de l'ancienneté et de la disponibilité, et ce, durant toute la période d'urgence. Tout travail supplémentaire durant cette période d'urgence est rémunéré suivant le taux établi pour les heures supplémentaires.

Il doit transmettre un avis au syndicat dans les dix (10) jours, indiquant les faits et les motifs ayant justifié la déclaration de situation d'urgence.

L'employeur ne peut utiliser la procédure d'urgence pour pallier le problème de planification de main-d'œuvre.

5.07 Dossier

Sur demande à la personne représentante de l'employeur désignée à cette fin, la personne salariée peut toujours consulter son dossier (du lundi au vendredi entre 9 h et 16 h), et ce, dans les meilleurs délais, en présence d'une personne représentante syndicale, si elle le désire.

Ce dossier comprend notamment :

- ✓ toute autorisation de déduction ;
- ✓ les demandes de promotion, transfert, rétrogradation ;
- ✓ les rapports médicaux ou de santé ;
- ✓ une copie des rapports disciplinaires ;
- ✓ une copie des rapports d'accident du travail ;
- ✓ une copie des rapports d'évaluation ;
- ✓ le rapport médical de l'employeur ;
- ✓ un formulaire de respect de la confidentialité dûment signé par la personne salariée ;
- ✓ les coordonnées de toute personne à contacter en cas d'urgence ;
- ✓ le document accusé-réception du Code d'éthique et de déontologie.

Il incombe à la personne salariée de fournir à l'employeur toute modification ou tout renouvellement des documents contenus à son dossier.

5.08 Mesures disciplinaires ou administratives

Pour toute rencontre visant la remise d'une mesure disciplinaire ou administrative, une personne salariée a le droit d'être accompagnée par un représentant syndical.

L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les sept (7) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et de tous les faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension. Une erreur technique dans la description des faits ne peut entraîner l'annulation de la mesure.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe précédent.

Une mesure disciplinaire ou administrative est un avis écrit, une suspension, un congédiement ou une rétrogradation.

5.09 Toute offense (mesure disciplinaire) est retirée du dossier d'une personne salariée après douze (12) mois de sa commission, à moins que, durant cette période, elle ait commis une offense similaire. Toute absence de plus de cinq (5) semaines consécutives suspend le délai prévu.

5.10 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.

Les parties peuvent convenir par écrit de prolonger les délais mentionnés aux fins d'enquête.

5.11 Démission

La démission d'une personne salariée doit être signifiée à l'employeur. Celui-ci doit en informer le syndicat dans les cinq (5) jours suivants. Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur de ce consentement.

5.12 Aveu

Aucun aveu écrit et signé par une personne salariée ayant trait à son congédiement ne peut lui être opposé devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse :

1. d'un aveu signé devant une personne représentante dûment autorisée du syndicat ou d'un témoin au choix de la personne salariée ;
2. d'un aveu signé en l'absence d'une personne représentante dûment autorisée du syndicat ou du témoin au choix de la personne salariée, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les cinq (5) jours de bureau (du lundi au vendredi entre 9 h et 17 h) qui suivent la signature.

5.13 Aliénation ou la concession d'entreprise

L'aliénation ou la concession totale ou partielle du Centre de Communication Santé des Capitales n'invalide aucune accréditation. Tout nouvel employeur est lié par la convention collective comme s'il était nommé et devient, par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant au lieu et place de l'employeur actuel.

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 deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les 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'a exclue de ses membres. Cependant, cette personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7 (cotisations syndicales).

Article 7 Cotisations syndicales

7.01 L'employeur retient sur la paie de chaque personne salariée, pour la durée de la présente convention, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet à la personne trésorière du syndicat, une (1) fois par période comptable (minimum douze [12] périodes par année) les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours civils de la fin de la période comptable.

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le syndicat s'engage à informer l'employeur par écrit du pourcentage des cotisations syndicales et à l'informer à l'avance du changement du pourcentage des cotisations.

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 cette clause.

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

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

7.04 L'employeur fournit au syndicat, lorsque demandé, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées en indiquant les renseignements suivants : date d'embauchage, adresse, appellation d'emploi, salaire, numéro de la personne salariée, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

Article 8 Affichage d'avis

8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau servant exclusivement à des fins syndicales.

8.02 Le syndicat peut afficher sur ce tableau les documents signés par une personne représentante autorisée du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

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 personnes représentantes syndicales.

9.02 Une (1) personne déléguée officielle du syndicat peut, s'absenter de son 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 (FSSS), du Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches (CCQCA) ainsi qu'aux conseils fédéraux (FSSS). Celle-ci doit faire sa demande dans les dix (10) jours civils à l'avance avec le formulaire électronique fourni par l'employeur.

9.03 Les personnes déléguées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales. Celle-ci doit faire sa demande dans les dix (10) jours civils à l'avance avec le formulaire électronique fourni par l'employeur.

9.04 Les demandes écrites prévues aux clauses 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 clauses 9.02 et 9.03 ne puisse être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

9.06 Après demande à la personne représentante de l'employeur désignée à cette fin, laquelle ne peut refuser sans motif valable, la personne représentante extérieure du syndicat peut rencontrer, au Centre de Communication Santé des Capitales, dans un endroit désigné à cette fin et durant les heures de travail, toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci. Ces rencontres doivent se tenir au début ou à la fin d'un quart de travail.

9.07 Un comité de relations de travail, formé de deux (2) personnes représentantes de chacune des parties, se réunit une (1) fois aux trois (3) mois, ou plus, sur demande.

Une personne représentante de la santé et la sécurité au travail ou toute autre personne-ressource identifiée peut être invitée à assister aux réunions du comité de relations de travail.

Les réunions du comité de relations de travail se font sur les heures de travail, et ce, sans perte de salaire.

Les personnes représentantes syndicales qui assistent aux réunions du comité de relations de travail voient leur journée complète libérée, aux frais de l'employeur.

9.08 L'employeur met à la disposition du syndicat un (1) classeur fermant à clé.

9.09 Une (1) personne plaignante 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 le tribunal.

Deux (2) personnes salariées représentantes du syndicat sont libérées sans perte de salaire pour la durée des rencontres prévues de négociation et de conciliation lors du renouvellement de la convention collective. Il est entendu que les personnes salariées sont libérées pour les journées complètes.

9.10 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une (1) personne mandatée par le syndicat.

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

Dans le cas des libérations sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté. L'employeur maintient le salaire de la personne salariée comme si elle était au travail et facture le syndicat par la suite en présentant la copie de demande de libération syndicale. En guise de compensation pour les bénéfices marginaux, l'employeur ajoute trente pour cent (30 %) à la facture.

Fonctions syndicales extérieures au Centre de Communication Santé des Capitales

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

Le syndicat doit demander par écrit et 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.

9.13 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 partir de la date de son départ du Centre de Communication Santé des Capitales.

9.14 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.

9.15 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 9.12, 9.13 et 9.14 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.

9.16 Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, celle-ci exerce son droit d'ancienneté.

9.17 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 (portion employeur/employée) pour son assurance et/ou son régime de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

Dans tous les cas de libération, s'il y a manque de personnel, l'employeur et le syndicat se rencontrent dans les plus brefs délais pour tenter de résoudre le problème.

Une demande de libération syndicale peut être refusée dans le cas où il est impossible pour l'employeur de remplacer la personne salariée.

Article 10 Règlement des griefs

10.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante du syndicat, ou le syndicat, dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, le soumet par écrit à la personne représentante de l'employeur désignée à cette fin, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne salariée qui a déposé le grief dans les vingt (20) jours civils du dépôt du grief.

La date de la connaissance du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de trente (30) jours.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la personne salariée.

Les délais de rigueur prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

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, dans les cas suivants :

1. années d'expérience antérieure ;
2. salaire et échelon salarial ;
3. prestation d'assurance salaire ;
4. régime de retraite ;
5. primes.

10.02 Avant de soumettre un grief par écrit, une personne salariée ou son représentant syndical, ou l'employeur ou son représentant doit rencontrer un représentant de l'autre partie afin de discuter du litige.

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-dessus décrite.

10.04 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.

10.05 Un grief est toute plainte faite par une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou le syndicat. Il doit être signé par la ou les personnes plaignantes ou une personne représentante syndicale dans le cas d'un grief du syndicat.

La rédaction d'un grief comprend une description sommaire de la plainte (à titre indicatif seulement, l'article de la convention collective sur lequel la plainte est basée) et le ou les correctifs (réclamation) exigés par la ou les personnes plaignantes.

10.06 Lorsqu'une partie signifie son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs, l'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, les parties procèdent via la procédure de médiation préarbitrale offerte par le ministère du Travail, de l'Emploi et

de la Solidarité sociale. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage s'applique. Les parties locales conviennent avec le médiateur nommé de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation. Si les parties n'arrivent pas à régler les griefs en litige dans le cadre de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure régulière d'arbitrage.

Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale. S'il y a lieu, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination de la personne qui agit à titre de médiateur sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Article 11 Arbitrage

11.01 Dans les six (6) mois suivants le délai de vingt (20) jours prévus à la clause 10.01, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu à l'arbitrage en signifiant son intention à l'autre partie par écrit. L'avis mentionne le nom de l'arbitre proposé pour entendre l'arbitrage.

Dans ce cas, les parties choisissent l'arbitre parmi la Liste annotée d'arbitres de griefs émise annuellement par le Conseil consultatif et de la main-d'œuvre, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'avis écrit.

11.02 L'arbitrage a lieu au Centre de Communication Santé des Capitales, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.

11.03 L'arbitre doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne 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.

11.04 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de procéder à une telle nomination, le tout en conformité avec l'article 100 du *Code du travail*.

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

11.06 Dans le cas de mesure disciplinaire ou administrative, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.07 Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre peut :

a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation ;

b) maintenir la mesure disciplinaire ou administrative ;

c) 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 auxquels une personne salariée injustement traitée peut avoir droit.

11.08 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible.

11.09 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.

11.10 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le syndicat peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale et une copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

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

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

11.13 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.

11.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties. Chaque partie assume les frais et honoraires de ses témoins.

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.

Acquisition

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

12.04 Une fois sa période de probation complétée, la date d'embauche (1er jour de travail) de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.05 La personne salariée à temps partiel acquiert des droits proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à la clause 16.03, pour un maximum de quatre-vingts (80) heures par deux (2) semaines, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Lorsque la personne salariée à temps partiel atteint soixante-seize (76) heures par période de paie, à l'exclusion des heures supplémentaires, elle est réputée avoir effectué une période de travail complète, et ce, nonobstant les clauses 16.02 et 16.03. Il est entendu que le présent paragraphe s'applique uniquement aux fins d'ancienneté.

12.06 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, celles qui ont le plus d'expérience selon les dispositions de l'article 15 vont être devant celles qui en ont moins. S'il y a encore égalité, les heures rémunérées, à l'exception des heures supplémentaires, durant l'année de référence sont le critère de départage. Si l'égalité persiste, le tirage au sort détermine la personne qui a le plus d'ancienneté.

12.07 a) Une (1) année d'ancienneté équivaut à mille sept cent soixante (1760) heures travaillées.

b) Tous les congés prévus à la convention collective à l'exception des congés sans solde sont ajoutés au cumul de l'ancienneté.

c) La période établie pour accumuler l'ancienneté se situe entre le 1er mars et le 28 ou 29 février de l'année suivante. Lorsqu'une personne salariée dépasse le nombre de mille sept cent soixante (1760) heures pour l'année en cours, son nombre d'heures d'ancienneté est ramené automatiquement au maximum de mille sept cent soixante (1760) heures.

12.08 En aucun cas, la personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période de paie.

Aux fins d'application de la clause 12.09, la personne salariée à temps partiel bénéficie de ces dispositions proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de

travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'embauche, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et compilés au fur et à mesure.

Conservation et accumulation

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

a) mise à pied pendant douze (12) mois consécutifs ;

b) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;

c) 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* pendant soixante (60) mois consécutifs ;

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

e) congé de maternité et sa prolongation prévue à la présente convention ;

f) absence autorisée en prêt de service.

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

12.11 Perte d'ancienneté

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

a) abandon de son emploi ;

b) si elle est nommée à un poste en dehors de l'unité de négociation pour une période de six (6) mois et plus. De plus, pour maintenir ses droits d'ancienneté, la personne salariée doit, durant sa période sur le poste hors de l'unité de négociation, autoriser l'employeur à percevoir sa cotisation syndicale. La période de six (6) mois peut être prolongée après entente entre les parties ;

c) renvoi ;

d) mise à pied excédant douze (12) mois consécutifs ;

e) absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-dessus mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence consécutif ;

f) absence de son travail plus de trois (3) jours consécutifs sans avoir avisé l'employeur, à moins que la personne salariée ne puisse justifier son incapacité de ne pas l'avoir avisé ;

g) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel selon les dispositions de la clause 14.04, dans les

cinq (5) jours ouvrables du rappel, sans raison valable. La personne salariée doit se présenter au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par courrier certifié, recommandé ou poste prioritaire expédiée à la dernière adresse connue ;

h) absence pour maladie professionnelle ou accident de travail pour une période supérieure à soixante (60) mois consécutifs ;

i) à défaut de se présenter au travail sans raison valable et sans avoir avisé l'employeur au préalable à la suite d'un congé autorisé.

12.12 Information

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chacune des périodes comptables (quatre [4] semaines), l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées en précisant le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires, ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis la date d'embauche.

12.13 Dans les soixante (60) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et, par la suite, chaque année au plus tard au 1er avril, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- ✓ appellation d'emploi ;
- ✓ salaire ;
- ✓ numéro de la personne salariée ;
- ✓ statut (temps complet, partiel) ;
- ✓ ancienneté ;
- ✓ date d'embauche.

12.14 À la signature de la convention collective et au 15 février de chaque année par la suite, l'employeur affiche la liste prévue à la clause 12.12. Cette liste est affichée sur le tableau d'affichage patronal 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.

Après la période d'affichage, sauf pour les cas de contestation, la liste d'ancienneté devient officielle et toute contestation d'ancienneté ultérieure ne peut viser la période précédant la signature de la présente convention ou celle du dernier affichage.

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.

12.15 Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation, cette nouvelle ancienneté n'a pas d'effet rétroactif.

12.16 C’est le devoir des personnes salariées assujetties à la présente convention d’aviser l’employeur, dans les meilleurs délais, de tout changement de leur adresse ou de leurs numéros de téléphone. Si une personne salariée ne le fait pas, l’employeur n’est pas responsable s’il est incapable d’entrer en communication avec elle.

Article 13 Mutations volontaires

13.01 Tout poste vacant, temporairement vacant ou nouvellement créé couvert par le certificat d'accréditation est affiché dans les cinq (5) jours civils de sa vacance, sauf durant la période normale du congé annuel (1er mai au 30 septembre) et durant la période du temps des fêtes. Dans ces cas, l'affichage est retardé au 30 septembre ou au retour du congé du temps des fêtes. L'employeur peut en tout temps, durant la période d'affichage, pourvoir le poste.

L'affichage se fait sur le tableau d'affichage patronal durant une période de cinq (5) jours civils et est envoyé aux personnes salariées par courriel. L'employeur remet copie de l'affichage au syndicat.

À la suite de cet affichage, la personne salariée absente doit être contactée par l'employeur pour tout poste. Elle doit communiquer avec celui-ci dans les trois (3) jours suivants afin de signifier son intérêt. La personne salariée en absence a également le droit d'indiquer ses préférences au registre de poste, et ce au 1er avril de chaque année.

Un poste vacant désigne tout poste dépourvu définitivement de sa titulaire ou tout poste nouvellement créé par l'employeur.

Un poste temporairement vacant désigne un poste dont la titulaire est absente pour une période temporaire prévisible de vingt-huit (28) jours et plus.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

a) l'appellation d'emploi et le libellé apparaissant à la convention ;

b) l'échelle de salaire ;

c) la période d'affichage ;

d) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel ou temporaire vingt-huit (28) jours et plus). Dans le cas d'un poste temporaire, l'employeur indique la durée approximative déjà connue par lui ;

e) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines ;

f) l'horaire de travail ;

g) les exigences normales du poste.

La personne salariée de la liste de rappel affectée à un remplacement temporaire à temps complet de six (6) mois et plus lors de son affichage, est considérée, pendant cette période, comme une personne salariée à temps complet, au choix de la personne salariée, à moins que la personne salariée fasse une demande à l'effet contraire dès le début du remplacement. Le choix effectué est valable pour la durée du remplacement temporaire.

13.03 Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

13.04 Avant que le poste ne soit pourvu durant l'affichage, l'employeur assigne une personne salariée inscrite sur la liste de rappel.

Dans le cas d'un poste temporairement vacant, seules la première (1re) vacance et, s'il y a lieu, les deux (2) suivantes en découlant sont comblées et octroyées à la manière prévue aux clauses 13.01 et 13.06. S'il y a encore une vacance, l'employeur assigne une personne salariée inscrite sur la liste de rappel.

La personne salariée détentrice d'un poste peut quitter son poste afin d'obtenir un poste temporairement vacant.

Une personne salariée ayant obtenu un poste temporairement vacant par affichage retourne à son ancien poste, s'il y a lieu, lorsque la titulaire du poste revient, et ainsi de suite.

Une personne salariée ayant obtenu un poste temporairement vacant ne peut être considérée sur un autre poste temporairement vacant ; cependant, à la fin de son affectation, celle-ci peut déplacer toute autre personne salariée moins ancienne qu'elle occupant un poste temporairement vacant, pourvu qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche et que ses disponibilités correspondent à l'ensemble du remplacement. L'employeur tente d'aviser la personne salariée au moins deux (2) semaines précédant de la fin de son affectation.

Si un poste temporairement vacant a été obtenu par une personne salariée de la liste de rappel, celle-ci retourne sur la liste de rappel ou utilise son droit de déplacer.

L'employeur informe par écrit le syndicat s'il décide de ne pas pourvoir un poste.

13.05 Lors d'un affichage de poste, l'employeur s'assure de contacter par téléphone chacune des personnes salariées en fonction du statut du poste affiché.

13.06 Le poste est accordé et pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, pourvu qu'elle puisse remplir les exigences normales de la tâche.

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

Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche, en cas de grief.

13.07 Octroi de postes vacants

Si au terme du processus d'affichage, le poste affiché n'a pas été pourvu, l'employeur l'attribue à la personne salariée et non détentrice de poste ayant le moins d'ancienneté de la liste de rappel.

Dans le cas où toutes les personnes salariées sont déjà détentrices de poste, le poste demeure vacant et reste affiché jusqu'à ce qu'une personne salariée le pourvoie ou qu'une personne salariée devienne éligible à l'obtenir selon les dispositions de la clause 16.07 a).

13.08 L'employeur affiche toute nomination dans les cinq (5) jours suivant la période d'affichage. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

13.09 Période d'initiation et d'essai

La personne candidate qui change de titre d'emploi a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum d'un (1) mois à partir du début de l'occupation du poste.

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 d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son poste après un préavis de sept (7) jours civils à l'employeur, ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice de ses droits acquis.

Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche, en cas de grief.

13.10 Lorsque l'employeur crée une nouvelle appellation d'emploi, celui-ci tente de s'entendre avec le syndicat pour déterminer le salaire et la procédure de promotion. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur détermine le salaire et la procédure de promotion et le syndicat peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage. Le salaire et la procédure de promotion ainsi déterminés prennent effet à la date à laquelle le poste est pourvu.

13.11 Démission de poste à temps partiel régulier (TPR)

Lorsqu'une personne salariée détentrice de poste à temps partiel régulier est dans l'incapacité d'occuper son poste, elle peut, après en avoir fait la preuve à l'employeur et après entente avec celui-ci, démissionner de son poste et être inscrite sur la liste de rappel, à son rang d'ancienneté. La personne qui se prévaut de cette procédure le fait sans possibilité de modifier sa disponibilité de fin de semaine.

Par la suite, et ce, sauf entente avec l'employeur, la personne salariée doit postuler pour tout poste vacant.

Article 14 Procédure de mise à pied et rappel

14.01 Pour les personnes salariées détentrices d'un poste, une réduction d'heures de travail sur leur poste est considérée comme une mise à pied.

Pour les personnes salariées non détentrices de poste, une absence d'heure de travail pour une période de douze (12) mois consécutifs constitue une mise à pied. La personne salariée est considérée en mise à pied à compter de son dernier jour de travail. Dans ce cas, la personne salariée ne bénéficie pas de la clause 14.03 de la présente convention (préavis de mise à pied).

14.02 Dans le cas de mise à pied, la personne salariée mise à pied est celle qui a le moins d'ancienneté dans l'appellation d'emploi visée, dans le quart de travail visé et dans le statut visé.

La personne salariée ainsi affectée peut déplacer toute autre personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle si elle peut remplir immédiatement les exigences normales du poste de la personne salariée qu'elle déplace.

La personne salariée ainsi déplacée peut à son tour déplacer toute autre personne salariée ayant moins d'ancienneté, aux mêmes conditions qu'au paragraphe précédent, et ainsi de suite.

Le choix de déplacer doit se faire dans un délai de vingt-quatre (24) heures de la réception d'un avis de l'employeur à cet effet.

14.03 La personne salariée initialement mise à pied reçoit un préavis écrit de quinze (15) jours civils. Cependant, la personne salariée réellement mise à pied à la suite de la procédure de supplantation reçoit un préavis écrit d'un minimum de quarante-huit (48) heures. Une copie de l'avis est envoyée au syndicat.

Nonobstant le paragraphe ci-dessus mentionné, toute personne salariée mise à pied pour une période de trois (3) mois et plus reçoit un préavis écrit d'une (1) semaine si la personne salariée justifie moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines si la personne salariée justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si la personne salariée justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si la personne salariée justifie dix (10) ans et plus de service continu, sauf si elle bénéficie des dispositions de la liste de rappel.

À défaut de respecter les délais de préavis ci-dessus mentionnés, l'employeur doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire régulier pour une période égale à la durée du préavis ou à toute partie manquante.

14.04 Les rappels au travail se font à l'inverse de la procédure de mise à pied, c'est-à-dire en rappelant la personne salariée la plus ancienne et ainsi de suite, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. L'employeur avise le syndicat des rappels ainsi effectués.

Article 15 Années d'expérience antérieure

15.01 Les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles qui sont embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée du travail antérieur dans une même appellation d'emploi.

15.02 Dans les soixante (60) jours après son embauche, la personne salariée doit produire une attestation signée par son ancien employeur si elle désire faire reconnaître de l'expérience acquise chez un autre employeur.

Article 16 Semaine et heures de travail/liste de rappel

16.01 Le présent article ne peut être interprété comme étant une garantie ou une limite d'heures hebdomadaires ou journalières pour une personne salariée ni une restriction à l'employeur de son droit d'abolir ou de créer un nouveau poste.

Règle générale, un seul horaire prévaut pour la durée de la convention collective. Cependant, si les besoins du service exigent la modification de l'horaire, les parties se rencontrent préalablement avant la mise en application de l'horaire modifié afin de trouver les meilleurs aménagements possibles et satisfaisants aux parties.

L'horaire est tel qu'il est reproduit en Annexe A de la présente convention collective.

Si l'ajout d'heures à un poste à temps partiel régulier provoque la création d'un nouveau poste à temps complet, le poste à temps partiel régulier est aboli et la procédure de mise à pied prévue à l'article 14 s'applique.

16.02 a) L'horaire de travail assure à la personne salariée à temps complet au moins une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé.

b) Une (1) fin de semaine constitue une période de quarante-huit (48) heures continues, comprenant le samedi et le dimanche, tel que défini à la clause 16.04. Tout quart de travail débutant avant 22h50 le dimanche est considéré comme faisant partie de la fin de semaine.

c) Un horaire prévoit une moyenne de deux (2) jours de repos non consécutifs par semaine civile. Un (1) jour de repos signifie une période pleine d'environ vingt-quatre (24) heures.

d) Un poste à temps complet dont l'horaire prévoit une (1) fin de semaine sur quatre (4) de travail et qui devient vacant est réaffiché sans modification, selon la procédure habituelle, et ce, nonobstant les clauses 13.03 et 16.01 de la convention collective.

16.03 a) L'horaire régulier prévoit un maximum de cent soixante (160) heures par période de quatre (4) semaines, un maximum de quatre-vingts (80) heures étalées sur deux (2) semaines (période de paie) et d'un maximum de cinq (5) jours par semaine.

b) La semaine normale de travail d'une personne salariée à temps complet est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun, à l'exception de celle affectée à l'équipe de nuit.

c) L'horaire de travail journalier d'une personne salariée à temps complet est une période continue de huit (8) heures. Pour la personne salariée à temps partiel, l'horaire de travail journalier est d'une période continue de huit (8) heures en semaine et d'une période de huit (8) heures ou de douze (12) heures la fin de semaine.

16.04 Le premier (1er) quart de l'horaire est celui de nuit. Ce quart débute à 22 h 50 la journée précédente. Une personne qui est sur ce quart ne peut alléguer qu'elle n'est pas disponible avant 23 h 59 min 59 s.

Les horaires journaliers du quart de nuit sont : 22 h 50 à 6 h 50

Les horaires journaliers du quart de jour sont : 6 h 50 à 14 h 50

Les horaires journaliers du quart de soir sont : 14 h 50 à 22 h 50

Les horaires de douze (12) heures du quart de nuit de fin de semaine sont : 18 h 50 à 6 h 50

Les horaires de douze (12) heures du quart de jour de fin de semaine sont : 6 h 50 à 18 h 50

16.05 a) L'horaire de travail journalier est en heures consécutives et prévoit une période de pause payée d'un maximum de quinze (15) minutes par période de quatre (4) heures d'horaire, ainsi qu'une période de repas payée de quarante-cinq (45) minutes. La personne salariée n'est pas autorisée à quitter les locaux de la centrale durant le repas.

b) La personne salariée peut quitter son plateau de travail durant ses pauses journalières. Cependant, chaque fois qu'elle s'absente de son poste de travail, elle doit placer son poste téléphonique en position « mis en occupation ». Ses pauses ne peuvent être prises ni au début ni à la fin d'un quart de travail.

16.06 La personne salariée à temps complet n'est pas soumise à plus de deux (2) quarts de travail (jour, soir et nuit) différents par semaine, sauf de son consentement.

16.07 Confection de l'horaire

a) Lors de la confection de l'horaire, à chaque période de quatre (4) semaines, les remplacements connus sont attribués par l'employeur. Ils sont attribués selon l'ancienneté et la disponibilité exprimée par les personnes salariées à temps partiel, sur le formulaire électronique fourni par l'employeur, pourvu qu'elle réponde aux exigences de la tâche.

Toute personne est considérée répondre aux exigences normales de la tâche lorsqu'elle a travaillé au moins huit cent vingt-cinq heures (825) à titre de répartiteur médical d'urgence.

b) Les remplacements de moins de cinq (5) jours sont fractionnables. Les remplacements de cinq (5) jours et plus sont accordés en bloc d'une (1) semaine aux personnes salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche.

c) Dans le cas où un remplacement de douze (12) heures ne puisse être attribué en entier à temps régulier, une portion de huit (8) heures est attribuée à temps régulier.

d) Pour la confection de l'horaire, il doit s'écouler au moins six (6) heures entre deux (2) quarts de travail et il n'est prévu qu'un (1) seul quart de travail par jour.

e) Les horaires sont préparés et sont disponibles aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période de quatre (4) semaines. Il est de la responsabilité de la personne salariée de vérifier son horaire.

f) L'employeur peut modifier l'horaire d'une personne salariée à temps partiel en lui donnant un préavis, autant que possible, de vingt-quatre (24) heures avant le début de l'horaire.

g) Malgré ce qui précède, les remplacements des congés annuels sont établis conformément à la clause 16.19 et ceux du temps des fêtes sont établis conformément à la clause 18.05.

16.08 Remplacement après la confection de l'horaire

L'employeur fait appel à une personne salariée inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer dans son ensemble. Toutefois, les remplacements de moins de cinq (5) jours sont fractionnables.

Les remplacements de cinq (5) jours et plus sont octroyés en bloc d'une (1) semaine et ne peuvent entraîner plus d'une mutation.

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel régulier dont la disponibilité correspond entièrement au remplacement à effectuer est réputée disponible et est libérée de son poste pour la durée du remplacement.

Une personne salariée, en fonction de sa disponibilité exprimée, qui n'a pas atteint un maximum de quatre-vingts (80) heures par période de paie de quatorze (14) jours peut se voir octroyer un quart de travail, à la condition de ne pas excéder un maximum de cinq (5) quarts de travail par semaine et de quatre-vingts (80) heures dans la période de paie.

Modalités de remplacement des assignations de douze (12) heures :

Après la confection de l'horaire, le remplacement d'un quart de douze (12) heures est offert à taux régulier à la liste de rappel et selon la procédure habituelle.

Si ce quart de travail ne peut être offert à taux régulier, l'employeur peut scinder le remplacement de la manière suivante :

- ✓ Une portion de huit (8) heures à taux régulier est offerte à la liste de rappel ;
- ✓ La portion de quatre (4) heures excédentaires est offerte à taux régulier par ancienneté aux personnes disponibles, et ce, sur une base volontaire.

À l'issue du processus, si l'une ou l'autre des portions ou l'ensemble du remplacement ne peut être octroyé, il est alors offert en temps supplémentaire de la manière prévue aux clauses 17.03 a) et b) selon les étapes suivantes :

- ✓ Le quart de douze (12) heures en entier ;
- ✓ La portion de huit (8) heures ou de quatre (4) heures restantes ;

16.09 Échange d'horaire ou de poste

II est loisible à deux (2) personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet ou d'un poste à temps partiel régulier d'échanger entre elles un (1) jour de congé ou un

(1) jour de travail complet de même durée, et ce, en respectant les conditions suivantes :

a) l'employeur doit en être informé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance ;

b) l'employeur doit autoriser l'échange, sauf pour les échanges entre deux (2) détenteurs de poste à temps complet ;

c) cet échange doit être complété à l'intérieur de la même période de paie ;

d) un échange ne peut occasionner, pour une personne salariée, plus de seize (16) heures de travail sur une amplitude de dix-huit (18) heures ;

e) une personne salariée ne peut travailler plus de seize (16) heures consécutives ;

f) malgré l'échange, une personne salariée doit respecter sa disponibilité et elle est considérée non disponible pour la journée entière de travail qu'elle a abandonnée ;

g) une personne salariée ne respectant pas sa partie d'échange se voit privée de ce privilège pour une période de trois (3) mois consécutifs ;

h) les doubles échanges doivent être autorisés au préalable par l'employeur.

i) La personne salariée qui se prévaut du dernier alinéa de la clause 29.01 b) ne peut faire d'échange sur le quart de jour ou de soir.

Après entente avec l'employeur, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel régulier peut échanger son poste avec une autre personne détentrice d'un poste à temps partiel régulier, pour la durée d'une période horaire.

16.10 En cas d'ajout au territoire de desserte actuel de l'employeur, ce dernier s'engage à rencontrer le syndicat dans un but consultatif pour discuter des nouvelles mesures applicables ainsi que de la façon dont il entend en assurer l'intégration.

Liste de rappel

16.11 a) La liste de rappel est utilisée pour pourvoir des postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour moins de vingt-huit (28) jours, pour pourvoir des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à un [1] mois, sauf entente entre les parties), pour le remplacement des personnes assignées par l'employeur à toute autre tâche liée à l'appellation d'emploi, ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

b) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective.

c) L'employeur pourvoit tous les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

16.12 La liste de rappel comprend les personnes salariées à temps partiel. La personne salariée à temps complet peut démissionner de son poste et de son statut pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, elle conserve son ancienneté et devient une personne salariée à temps partiel. La personne qui démissionne de son poste ne peut postuler de nouveau sur ce même poste avant une période de six (6) mois.

16.13 La nouvelle personne salariée exprime une disponibilité conforme aux besoins de l'employeur pour une durée de huit cent vingt-cinq heures (825) suivant le début de sa période de probation.

Après les trois (3) premiers mois, la nouvelle personne salariée n'est tenue de travailler qu'une fin de semaine sur deux tout en respectant la règle du paragraphe précédent.

16.14 La personne salariée de la liste de rappel doit faire parvenir à l'employeur, de façon électronique, sa disponibilité au plus tard quatorze (14) jours précédant la période de quatre (4) semaines de disponibilité exprimée. À défaut de produire dans les délais impartis un nouveau formulaire, l'ancien est réputé maintenu pour la nouvelle période et la personne salariée a l'obligation de respecter cette dernière disponibilité.

16.15 Disponibilité minimale

Toute personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer une disponibilité minimale correspondant à une (1) fin de semaine sur deux (2), ainsi que deux (2) quarts de travail non-consécutifs pour deux (2) journées différentes par semaine. La rémunération pour ces jours est à taux régulier.

Toutefois, un détenteur de poste à temps partiel régulier peut indiquer une non-disponibilité pour effectuer des remplacements de douze (12) heures.

Une personne salariée qui est aux études à temps complet est tenue de donner une disponibilité minimale d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et de deux (2) plages horaires de huit (8) heures sur quatorze (14) jours.

La personne salariée exprime sa disponibilité par horaire complet de travail.

La disponibilité minimale ne s'applique pas lors des absences ou congés avec ou sans solde auxquels la personne salariée a droit en vertu de la présente convention.

Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel, la disponibilité minimale peut être diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste, excluant la disponibilité requise pour la fin de semaine.

16.16 Non-respect de la disponibilité minimale

La personne salariée qui néglige de respecter sa disponibilité ou son affectation trois (3) fois par période de douze (12) mois consécutifs sans raison valable est suspendue de son travail pour une durée de trois (3) mois consécutifs. L'employeur s'engage à rencontrer le syndicat avant l'application de ce paragraphe ; cependant, le défaut de rencontre n'a pas pour effet d'annuler la mesure.

Advenant que la personne salariée néglige à deux (2) autres reprises sans raison valable, dans les douze (12) mois civils suivant son retour, de respecter sa disponibilité ou son affectation, elle est suspendue de son travail pour une durée de six (6) mois consécutifs.

Advenant que la personne salariée de la liste de rappel n'exprime pas, dans un délai de deux (2) jours, la disponibilité minimale prévue à la clause 16.15, bien que l'employeur lui ait signifié par écrit que sa disponibilité ne soit pas conforme, celle-ci est suspendue de la liste de rappel pendant soixante (60) jours. Le rappel se fait par courrier certifié, recommandé ou poste prioritaire à la dernière adresse connue.

16.17 L'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon les principes suivants :

a) un remplacement par la liste de rappel ne peut entraîner de temps supplémentaire ;

b) en cours d'horaire, le rappel se fait par téléphone et la personne salariée doit laisser deux (2) numéros d'appel à l'employeur pour être rejointe ou un numéro d'appel et l'accès à la messagerie texte. La personne salariée doit contacter l'employeur dans un délai de dix (10) minutes pour un quart à l'intérieur de vingt-quatre (24) heures. Lorsque l'assignation est dans plus de vingt-quatre (24) heures, cela se fait de façon électronique et par messagerie texte. Dans le cas d'un remplacement devant être effectué moins de quatre (4) heures avant le début du quart, le délai est défini par l'employeur au moment de l'appel et il est transmis à la personne salariée sur son-téléphone portable ou sa boîte vocale, si applicable. Si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée, et ainsi de suite. La personne salariée n'ayant pas contacté l'employeur dans le délai prévu est réputée avoir refusé le travail. La personne salariée doit se présenter à l'heure convenue ;

c) la personne salariée qui est appelée à remplacer une personne salariée affectée à un quart de travail reçoit une indemnité minimale de quatre (4) heures à taux régulier ; il est également de même lorsque l'employeur doit ajouter, au cours d'une journée, une partie de quart de travail additionnel ;

d) malgré ces principes, l'employeur n'est pas tenu de respecter ni l'ancienneté ni la disponibilité exprimée dans le cas de force majeure.

16.18 Il est convenu que le rappel d'une personne salariée selon les dispositions du présent article ne constitue pas un rappel au sens de l'article 14 et de la clause 17.04.

16.19 Remplacement des congés annuels

Afin de procéder à l'attribution des remplacements de congé annuel pour la période située entre le 1er mai et le 30 septembre, l'employeur affiche et transmet par courrier électronique, le tableau des remplacements à compter du 1er avril pour une période de cinq (5) jours.

Durant cette période d'affichage, les personnes salariées à temps partiel prennent connaissance des remplacements à effectuer. Par la suite, à l'heure et à la date déterminée et communiquée par l'employeur, au plus tôt le 6 avril, celui-ci contacte, par ordre d'ancienneté, les personnes salariées à temps partiel afin de connaître leurs choix, sans égard à leur disponibilité.

L'employeur prépare, à l'attention de chacune des personnes salariées à temps partiel, une liste des remplacements de congé annuel qu'ils ont acceptés et en remet par la suite une copie au syndicat.

Tous les autres remplacements de congé annuel, donc à l'extérieur de la période normale de prise de congé annuel, sont attribués lors de la confection de l'horaire, à chaque période de quatre (4) semaines, selon les modalités déjà définies.

Article 17 Heures supplémentaires

Listes de rappel pour les heures supplémentaires

Le 15 janvier de chaque année, l'employeur affiche deux (2) listes de rappel comprenant les noms de toutes les personnes salariées afin de pourvoir ses besoins en heures supplémentaires.

- ✓ La première (1re) liste est utilisée pour pallier les besoins en heures supplémentaires prévues avant la confection de l'horaire.
- ✓ La deuxième (2e) liste est utilisée pour pallier les absences ponctuelles soit en cours d'horaire.

17.01 a) Tout travail exécuté à la demande de l'employeur en sus de son horaire régulier de travail pour une personne salariée à temps complet constitue des heures supplémentaires.

b) Tout travail exécuté à la demande de l'employeur en sus des heures prévues à la clause 16.03 pour une personne salariée à temps partiel constitue des heures supplémentaires.

c) Les primes d'inconvénients subis sont toujours rémunérées au taux régulier, même si les heures travaillées sont effectuées en temps supplémentaires.

Dans le cas où il y a obligation d'effectuer des heures supplémentaires, celles-ci peuvent être scindées en deux (2). De plus, l'employeur ne peut obliger une personne salariée à faire des heures supplémentaires alors que celle-ci fait déjà des heures supplémentaires sur le quart de travail qui précède ou qui suit le quart de travail en question.

Advenant que la situation prévue à l'alinéa précédent se présente, on doit appliquer le principe suivant : la personne sur un quart régulier doit être priorisée en temps supplémentaire obligatoire ; si toutes les personnes salariées sont déjà en temps supplémentaires, c'est la moins ancienne qui est tenue de travailler.

17.02 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires est rémunérée de la façon suivante :

a) au taux de temps et demi de son salaire régulier pour tout le temps effectué, tel qu'il est décrit à la clause 17.01 ;

b) au taux de temps double de son salaire régulier pour le temps effectué durant un jour de congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

17.03 a) Le travail en heures supplémentaires est libre et volontaire. Si du travail supplémentaire doit être exécuté, l'employeur doit l'offrir par ancienneté aux personnes salariées disponibles selon les formulaires de disponibilité en vigueur pour l'ensemble du travail à exécuter et qui font normalement ce travail, et ce, à tour de rôle.

Aux fins de répartition des heures supplémentaires, chaque fois qu'une personne salariée refuse, n'est pas disponible ou ne répond pas à la demande, elle est considérée avoir fait les heures supplémentaires offertes.

b) Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place, par ancienneté, qu'elles aient émis ou non une disponibilité pour travailler.

c) Lorsque l'employeur doit obliger une ou des personnes salariées à faire des heures supplémentaires, il doit le faire en respectant l'ordre inverse d'ancienneté (de la moins ancienne à la plus ancienne).

Ces heures supplémentaires sont obligatoires, à moins de raison sérieuse. Cependant, l'employeur ne peut exiger d'une personne salariée qu'elle effectue plus de seize (16) heures, incluant sa journée normale, par période de vingt-quatre (24) heures. Également, la personne salariée ne peut effectuer des heures supplémentaires obligatoires plus d'une journée consécutive.

d) À la demande de la personne salariée contrainte de demeurer en poste, l'employeur peut également appliquer toute autre mesure particulière permettant d'assigner une autre personne salariée dont le début de sa prochaine période de travail correspond à la fin prévisible de la période de travail en heures supplémentaires.

17.04 Toute personne salariée rappelée au travail alors qu'elle a terminé son quart de travail et quitté les lieux reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures de salaire au taux de temps et demi.

17.05 La personne salariée qui est disponible à faire des heures supplémentaires le fait conformément à la clause 16.17 b).

17.06 La personne salariée en absence prévue à la convention collective est réputée non disponible pour les heures supplémentaires à effectuer. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut offrir les heures supplémentaires aux personnes salariées qui sont en congé.

17.07 La personne salariée qui le désire peut convertir ses heures supplémentaires en heures de congé compensatoire. Une (1) heure de travail supplémentaire permet l'accumulation d'une heure et demie (1 ½) de congé compensatoire. Les demandes de congé compensatoire peuvent être faites avant la confection ou en cours d'horaire. Les demandes sont accordées, selon le cas, à la confection de l'horaire ou au moment de la demande, sauf si ce congé occasionne du temps supplémentaire.

17.08 L'employeur affiche, tous les mois, la liste des personnes salariées qui ont effectué du travail supplémentaire ainsi que les heures supplémentaires effectuées au cours de l'année.

17.09 Changement d'heure

Lors du passage de l'heure avancée à l'heure normale, les personnes salariées sont réputées avoir travaillé huit (8) heures ou douze (12) heures à taux régulier et une (1)

heure à taux supplémentaire. Exceptionnellement pour cette journée, le maximum journalier de seize (16) heures prévues à la convention est augmenté à dix-sept (17) heures.

Lors du passage de l'heure normale à l'heure avancée, les heures prévues à l'horaire sont les heures payées.

Article 18 Congés fériés payés et congés mobiles

18.01 Les jours suivants sont chômés et payés :

1. Jour de l'an ;
2. lendemain du Jour de l'an ;
3. fête nationale des Québécois ;
4. veille de Noël ;
5. Noël.

18.02 a) En plus des jours fériés prévus à la clause 18.01, une personne salariée à temps complet a droit, au 1er juillet de chaque année, à une banque de huit (8) journées mobiles.

b) Chaque congé mobile doit être pris par journée complète de travail. Les demandes de congé compensatoire peuvent être faites avant la confection ou en cours d'horaire. Les demandes sont accordées, selon le cas, à la confection de l'horaire ou au moment de la demande, sauf si ce congé occasionne du temps supplémentaire.

Nonobstant le paragraphe précédent, au 1er juillet de chaque année :

- ✓ une personne salariée à temps complet travaillant une (1) fin de semaine sur quatre (4) a droit de prendre deux (2) congés mobiles, même si ce congé occasionne des heures supplémentaires ;
- ✓ une personne salariée à temps complet travaillant une (1) fin de semaine sur deux (2) a droit de prendre quatre (4) congés mobiles, même si ce congé occasionne des heures supplémentaires ;
- ✓ il est entendu que ce congé mobile la fin de semaine ne peut être autorisé s'il occasionne des heures supplémentaires obligatoires au moment de la demande.

c) Pour chaque année, la personne salariée, au 30 juin de chaque année, qui n'a pas utilisé ses huit (8) journées mobiles auxquelles elle a droit reçoit, vers le 15 juillet, le paiement des journées non utilisées. Les huit (8) journées mobiles ci-dessus mentionnées s'accumulent toujours du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante.

d) Aucun congé mobile n'est accordé durant les deux (2) semaines complètes du temps des fêtes.

18.03 Pour chacun des jours fériés et des congés mobiles, la personne salariée reçoit une rémunération de huit (8) heures à son taux de salaire régulier, excluant toute prime.

18.04 Pour bénéficier du paiement des quatre (4) congés du temps des Fêtes (veille de Noël, Noël, Jour de l'an et lendemain du Jour de l'an), la personne salariée doit être présente au travail pour chacune des cinq (5) journées de l'horaire du temps des fêtes, à moins que son absence ne soit justifiée. La personne salariée qui n'a pas d'horaire pour les

deux (2) périodes mentionnées ci-dessus ne reçoit aucun paiement pour les jours fériés du temps des fêtes.

Concernant la rémunération de la fête nationale des Québécois, les dispositions de la Loi sur la fête nationale s'appliquent.

Malgré ce qui précède, aucune rémunération n'est versée si la personne salariée reçoit une rémunération de la CNESST, de la SAAQ ou du régime d'assurance salaire. Aucune rémunération n'est versée lors d'une absence non rémunérée prévue à la convention collective ou en mise à pied.

18.05 Lors des deux (2) semaines de l'horaire des fêtes, l'application de l'horaire prévu à l'annexe A est suspendue et tous les quarts de travail sont des périodes de huit (8) heures continues.

La détermination des dates de l'horaire du temps des fêtes est faite entre les 1er et 15 octobre de chaque année, après discussion entre les parties.

Le 8 novembre de chaque année, les personnes salariées indiquent leur préférence, à savoir laquelle des deux (2) périodes complètes du temps des fêtes elles désirent être en congé, soit l'horaire du groupe A ou B.

L'employeur tient compte de la préférence exprimée par ancienneté pour accorder les congés et préparer l'horaire du temps des fêtes.

Durant la période du temps des fêtes, l'employeur n'accorde aucun congé annuel.

L'employeur accorde au moins une (1) des deux (2) périodes (groupe A ou groupe B) du temps des fêtes en congé à chacune des personnes salariées, à moins qu'une personne salariée n'ait indiqué son intention de travailler lors des deux (2) périodes du temps des fêtes. Les périodes de travail sont offertes par ancienneté.

Chaque personne salariée peut choisir une période de travail dans le temps des fêtes (groupe A ou groupe B) uniquement sur son quart de travail. Dans l'éventualité où il ne reste plus de périodes disponibles sur le quart habituel d'une personne salariée, celle-ci choisit sa période du temps des fêtes sur un autre quart de travail, et ce, jusqu'à ce que toutes les personnes salariées aient fait leur choix. Pour les périodes restantes, elles sont attribuées à tour de rôle et selon la règle d'ancienneté.

L'horaire du temps des fêtes est affiché le vendredi suivant le 1er décembre de chaque année.

La personne salariée qui travaille une (1) période complète dans le temps des fêtes reçoit onze (11) jours de salaire, alors que la personne salariée qui travaille deux (2) périodes complètes dans le temps des fêtes reçoit vingt (20) jours de salaire.

Les personnes salariées n'ayant obtenu aucun remplacement ou dont le nombre d'heures prévues ne dépasse pas trente-deux (32) heures pendant l'horaire du temps des fêtes peuvent demander de se faire payer une (1) semaine de congé annuel pendant la semaine de Noël ou celle du Jour de l'an.

18.06 Il est entendu que les personnes salariées qui sont embauchées ou qui quittent en cours d'année, ainsi que celles ayant changé de statut, ont droit à un nombre de congés mobiles équivalent au prorata du temps effectivement travaillé lorsqu'elles ont détenu

un statut de temps complet au cours de l'année ainsi que le ou les jours fériés survenant après l'obtention de leur statut de temps complet.

18.07 En cas d'absence de plus d'un (1) mois consécutif en cours d'année, les personnes salariées ont droit à un nombre de congés mobiles équivalent au prorata du temps effectivement travaillé à temps complet au cours de l'année, à l'exclusion du congé annuel.

18.08 En cas de paiement en trop de congés mobiles, la personne salariée rembourse l'employeur au taux courant sur la dernière paie de l'année civile ou sur sa dernière paie lorsque la personne salariée quitte définitivement l'entreprise.

18.09 La personne salariée à temps partiel et la personne salariée en probation ne bénéficient pas des congés mobiles. Cependant, en guise de compensation, la personne salariée à temps partiel reçoit, sur chaque paie, trois virgule deux pour cent (3,2 %) de son salaire horaire pour chacune des heures travaillées.

Article 19 Congé annuel

19.01 a) Les personnes salariées bénéficient du régime de congé annuel suivant :

Année d'ancienneté	Personne salariée à temps complet Nombre de jours de huit (8) heures	Personne salariée à temps partiel % des gains totaux
Moins d'un (1) an	1 2/3 jour par mois d'ancienneté	8 %
1 an	20 jours	8,375 %
10 ans	25 jours	10,375 %

b) Pour chacune des semaines de congé annuel, une personne salariée à temps complet de moins d'un (1) an d'ancienneté reçoit, comme paie, son salaire régulier hebdomadaire, c'est-à-dire quarante (40) fois son taux horaire régulier au 28 février précédant la prise du congé annuel.

Lors de la prise de congé annuel, une personne salariée à temps complet de plus d'un (1) an d'ancienneté reçoit, comme paie pour chacune des trois (3) premières semaines de congé annuel, son salaire régulier hebdomadaire, c'est-à-dire quarante (40) fois son taux horaire régulier au moment de la prise du congé annuel majoré de six virgule vingt-cinq pour cent (6,25 %). En ce qui concerne la quatrième et cinquième semaine de congé annuel, la personne salariée reçoit, comme paie, son salaire régulier hebdomadaire, c'est-à-dire quarante (40) fois son taux horaire régulier au 28 février précédant la prise du congé annuel.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée à temps partiel ainsi que celle qui change de statut en cours d'année de référence reçoit, comme paie de congé annuel, le pourcentage prévu à la clause 21.01 a).

19.02 a) La période située entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année est considérée comme étant la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée peut prendre son congé annuel en dehors de cette période normale en suivant la procédure prévue à la clause 19.04 b).

b) Une (1) semaine de congé annuel est une semaine civile complète commençant le dimanche pour se terminer le samedi. Le congé annuel se prend en semaine complète.

L'employeur offre aux personnes salariées de fractionner deux (2) semaines de congé annuel en dix (10) jours de congé. Les demandes de congé peuvent être faites avant la confection de l'horaire et pendant la période de l'horaire. Les demandes sont accordées, selon le cas, à la confection de l'horaire ou au moment de la demande, sauf si ce congé occasionne du temps supplémentaire.

Pour deux (2) semaines de congé annuel, il est entendu qu'un maximum de deux (2) journées sur les dix (10) peuvent être utilisées un samedi et/ou un dimanche. Toutefois, seuls les détenteurs de poste de nuit peuvent utiliser deux (2) de ces journées la fin de semaine entre le 1er mai et le 30 septembre.

c) Durant la période prévue à la clause 19.02 a), une personne salariée ne peut exiger de prendre plus de trois (3) semaines de congé annuel. L'employeur peut consentir des semaines supplémentaires si cela n'a pas pour effet de priver une personne salariée de son droit prévu ci-dessus.

19.03 Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la personne salariée en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci, de la capacité de remplacement et des besoins du service.

19.04 a) L'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté au 31 décembre et le quantum maximal de congé annuel auquel elles ont droit. Toutes les personnes salariées y ayant droit choisissent, dans un 1er tour, les trois (3) premières semaines de leur congé annuel sur le formulaire d'inscription approprié, et ce, au plus tard le 20 mars. Dans un deuxième (2e) tour, toutes les personnes salariées y ayant droit choisissent la quatrième (4e) et la cinquième (5e) semaine de leur congé annuel sur ce même formulaire.

b) Lorsque la personne salariée a demandé que son congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de prise de congé annuel, celle-ci doit indiquer sa préférence de la même manière qu'au paragraphe a), au plus tard le 1er septembre, sur un formulaire d'inscription que l'employeur lui aura remis avant le 15 août. Avant le 15 septembre, l'employeur remet copie du formulaire complété par les personnes salariées au syndicat.

c) Lorsque requis dans l'application des paragraphes a) et b) ci-dessus, la personne salariée a deux (2) journées ouvrables pour fournir un nouveau choix à l'employeur. Si la personne salariée n'a pas fait son choix, elle est réputée n'avoir fait aucun choix.

d) Les congés annuels autorisés doivent être affichés et une copie est transmise au syndicat, au plus tard le 1er mai et le 1er octobre, compte tenu des paragraphes a) et b) ci-dessus.

e) La personne salariée qui désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale de prise de congé annuel, soit du 1er mai au 30 septembre, doit en aviser

l'employeur, au moyen du formulaire, au plus tard le 15 avril. L'employeur ne peut refuser de reporter les congés annuels.

f) Les congés annuels sont accordés par ancienneté à au moins quatre (4) personnes salariées à la fois, dont pas plus de quatre (4) personnes salariées de jour, quatre (4) de soir et trois (3) de nuit. L'employeur peut accorder à plus de quatre (4) personnes salariées à la fois les congés annuels si les besoins du service le permettent.

Si un ajout de territoire de couverture par l'employeur entraîne une création de poste à temps complet, le nombre de personnes salariées pouvant obtenir un congé annuel en même temps est porté de quatre (4) à cinq (5) et la cinquième (5e) personne salariée est choisie par ancienneté et s'ajoute à la personne salariée flottante.

g) Advenant que l'employeur ait de la difficulté à rencontrer les balises du paragraphe f) ci-dessus, le syndicat et l'employeur se rencontrent pour tenter de régler ces difficultés.

h) Malgré le paragraphe f) ci-dessus, après le 15 avril pour la période normale et le 15 septembre pour l'autre période, les congés annuels sont accordés à la demande pourvu que l'employeur ait une personne salariée disponible pour effectuer le remplacement. Cela ne doit jamais avoir comme effet de modifier les congés annuels déjà autorisés. Advenant que deux (2) personnes salariées fassent la demande le même jour pour une même période et que l'employeur ne peut l'accorder qu'à une (1) seule personne salariée, l'ancienneté prévaut. Advenant qu'une personne salariée n'ait pas encore exprimé son choix de congé annuel au 31 janvier, l'employeur choisit la période de congé annuel pour cette personne salariée.

19.05 La période donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente pour le cumul des gains. La période de prise de congé annuel est du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La prise du congé annuel est obligatoire et ne peut être reportée, sauf autrement prévu à la convention collective. Cependant, la personne salariée à temps partiel peut, si elle le désire, prendre seulement l'équivalent de la partie payée de sa période de congé annuel (par semaine complète) en informant l'employeur avant le 15 avril.

19.06 Pour la personne salariée à temps partiel, les gains totaux désignent l'ensemble de la rémunération incluant :

- ✓ 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 affectation ;
- ✓ Le salaire à partir duquel est établie l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif ;
- ✓ 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 ;

- ✓ À l'exception de la rémunération du congé annuel qu'une personne salariée à temps partiel a reçue durant l'année de référence.

19.07 En congé annuel, la personne salariée reçoit sa rémunération suivant les périodes de paie établies, sous forme de dépôt direct. Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

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

19.09 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 présent article.

19.10 Tout congé sans solde de plus de trois (3) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au présent article.

19.11 Advenant qu'il y ait un congé férié durant la période de congé annuel, ce congé férié est ajouté à la banque de congés mobiles.

Article 20 Congé sans solde

20.01 Congé sans solde (maximum quatre [4] semaines)

Après un (1) an de service continu, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et de la période du temps des fêtes (15 décembre au 15 janvier), à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines, à la condition qu'elle en fasse la demande au moins un (1) mois à l'avance et qu'il y ait une personne salariée disponible pour effectuer le remplacement. Ce congé peut être pris en deux (2) périodes égales de deux (2) semaines chacune. Durant ce congé sans solde, la personne salariée conserve son ancienneté, mais ne l'accumule pas.

20.02 Congé sans solde (maximum cinquante-deux [52] semaines)

1. Conditions d'obtention

La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel ayant cumulé au moins neuf cents (900) heures d'ancienneté dans les douze (12) mois précédant sa demande, et comptant au moins trois (3) ans de service continu, obtient, après entente avec l'employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde à temps complet dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé prévu à la clause précédente.

2. Modalités

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

a) Obtention

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.

b) Ancienneté

La personne salariée conserve son ancienneté, mais ne l'accumule pas.

c) Congé annuel

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

d) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé, en vertu de la clause 24.25, sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues à la clause 24.26.

e) Congés mobiles

Les congés mobiles visés à la clause 20.02 sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon les modalités prévues à la présente convention.

f) 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.

g) Assurance groupe

La personne salariée a droit à l'assurance vie et à l'assurance médicaments du régime d'assurance groupe, durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. La personne salariée maintient 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.

h) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur.

i) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée exerce son droit de supplanter, tel qu'il est prévu à la clause 15.02.

20.03 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins dix-huit (18) mois de service auprès de l'employeur obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour poursuivre des études.

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.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé pour études peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues, sans devoir démissionner. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté comme si elle était à temps complet. Durant un congé sans solde, s'il y a une formation obligatoire telle qu'elle est définie à l'article 27, la personne salariée qui se trouve à moins de mille (1000) kilomètres de Québec doit y participer, pourvu que l'employeur l'ait avisé au moins un (1) mois à l'avance.

20.04 Journée sans solde

Une personne salariée peut, après entente au préalable avec l'employeur, avoir une (1) journée sans solde. Les demandes de congé peuvent être faites avant la confection de l'horaire et pendant la période de l'horaire. Les demandes sont accordées, selon le cas, à la confection de l'horaire ou au moment de la demande, sauf si ce congé occasionne du temps supplémentaire.

Article 21 Droits parentaux et avantages sociaux

SECTION I — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve du sous-alinéa a) de la clause 21.11 et de la clause 21.11A, 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 à la clause 21.05, le congé de paternité prévu à la clause 21.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 21.22 A.

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

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

21.03 A 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.

21.04 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, financier ou non financier, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

[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 les heures supplémentaires.

SECTION II — CONGÉ DE MATERNITÉ

21.05 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 clauses 21.08 ou 21.08 A, 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 clauses 21.08 ou 21.08 A, 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 clauses 21.10, 21.11 et 21.11 A, selon le cas.

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.

21.06 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.

21.07 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.

21.08 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 retoumant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

21.08 A 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 ou 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., 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 à la clause 21.28.

21.08 B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 21.08 ou 21.08A, 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 clauses 21.10, 21.11 ou 21.11 A, selon le cas, sous réserve de la clause 21.01.

21.09 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

21.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[2] 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[3] :

1⁰ en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $) ;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi précédent le sous-alinéa a) ;

2⁰ 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 à la suite d'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 (1) employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1⁰ du premier alinéa et le montant des

[2] 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.

[3] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au régime de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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*.

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

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1^{0} du premier alinéa de la clause 21.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus par son employeur prévu à la clause 21.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

21.11 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[4] :

en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $) ;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi précédent le 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^{0} en additionnant :

[4] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'exonération des cotisations au régime de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $) ;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi précédent le sous-alinéa a) ;

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle 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 à la suite d'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 (1) employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1^0 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.

La clause 21.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

21.11 A 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 clauses 21.10 et 21.11.

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 établis par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $) ;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi précédent le sous-alinéa a) ;

Le quatrième alinéa de la clause 21.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

21.12 Dans les cas prévus par les clauses 21.10, 21.11 et 21.11A :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de congé annuel 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 (1er) 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 du réseau ambulancier, des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS), 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* (R.L.R.Q., chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 21.10, 21.11 et 21.11 A 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 à la clause 21.19 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 la clause 21.04.

21.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- ✓ assurance vie ;
- ✓ assurance maladie et assurance générale, en versant sa quote-part ;
- ✓ accumulation du congé annuel ;
- ✓ accumulation de congés de maladie ;
- ✓ accumulation de l'ancienneté ;
- ✓ accumulation de l'expérience ;
- ✓ 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.

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

21.15 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 à la clause 21.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 21.28.

21.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 21.05. 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.

21.17 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 de ce 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 à la clause 21.30 ou 21.31.

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.

21.18 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 a été aboli, 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'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la salariée a droit à toute autre affectation 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

21.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même appellation d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'une autre appellation d'emploi, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation

provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale,* le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'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 l'extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement, et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affecte alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

21.19 A 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.

21.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) de la clause 21.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 21.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 21.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) de la clause 21.19A 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

21.21 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.

21.21 A 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 clauses 21.33 et 21.33 A, 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.

21.21 B Pendant le congé de paternité prévu à la clause 21.21A, le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service[5] 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

[5] 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.

faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2e), troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas de la clause 21.10 ou les deuxième (2e), troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas de la clause 21.11, selon le cas, et la clause 21.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

21.21 C 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 à la clause 21.21A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

21.21 D La clause 21.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 21.21B ou 21.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V — CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

21.22 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 (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

21.22 A 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 clauses 21.33 et 21.33 A, 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.

21.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 21.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service[6] 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.

[6] 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.

Les deuxième (2e), troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas de la clause 21.10 ou les deuxième (2e), troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas de la clause 21.11, selon le cas, et la clause 21.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

21.24 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 à la clause 21.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne a complété vingt (20) semaines de service.

21.24 A 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.

21.25 La clause 21.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 21.23 ou 21.24 en faisant les adaptations nécessaires.

21.26 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.

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 21.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 21.28.

21.26 A Dispositions transitoires

Malgré les dispositions des clauses 21.10, 21.10A, 21.11, 21.11 A, 21.21 B, 21.21 C, 21.23 et 21.24 du présent article, la personne salariée qui, à la date de la signature de la présente convention collective (2020-2025) reçoit une indemnité conformément aux clauses correspondantes de la dernière convention collective (2015-2020), continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces clauses pourvu qu'elle y ait droit.

SECTION VI – CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

21.27 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 à la clause 21.05 ;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 21.21 A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (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 à la clause 21.22 A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (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 cent vingt-cinquième (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, à la suite d'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 équivalente 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 réseau ambulancier ou 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 employeur 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.

21.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 21.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie 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 à la clause 21.27, 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.

21.29 La personne salariée peut prendre sa période de congé annuel reporté 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, si applicables, accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

21.29 A 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 a été aboli, 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'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si cette affectation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

21.29 B 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 clauses 21.28, 21.31 et 21.32.

SECTION VII — DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

21.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) les congés prévus aux clauses 21.21 et 21.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur ;

b) les congés visés aux clauses 21.21A et 21.22A 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 de ce congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 21.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 21.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 21.31.

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.

21.31 Le congé sans solde visé à la clause 21.27 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.

21.32 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 de ce 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

21.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 21.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 21.22A ou après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

21.33 A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 21.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 21.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 21.27 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 la clause 21.28 durant cette période.

21.33 B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 21.33 et 21.33A, 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 de la clause 21.21A ou 21.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 21.01.

21.33 C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 21.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 21.22A, 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 la clause 21.28 durant cette période.

21.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 21.21, 21.21A, 21.22, 21.22 A et 21.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 21.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 21.18 de la section II.

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

21.36 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 relative aux droits parentaux*, les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

SECTION IV — AVANTAGES SOCIAUX

21.37 L'employeur accorde à la personne salariée :

1. un maximum de cinq (5) jours ouvrables payés (quarante [40] heures) pris dans un délai de sept (7) jours civils à compter du décès de son conjoint, de son enfant ou d'un enfant à charge, de son père ou de sa mère ;
2. un maximum de trois (3) jours ouvrables payés (vingt-quatre [24] heures) pris dans un délai de cinq (5) jours civils à compter du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur, de son gendre, de sa bru, de son beau-frère ou de sa belle-sœur ;
3. un (1) jour civil de congé payé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 21.37-1) et ses grands-parents, soit la journée des funérailles ;
4. un jour de congé payé à l'occasion du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

   Lors de décès mentionnés aux paragraphes 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.

   La rémunération pour chacun des jours ci-dessus mentionnés est de huit (8) heures ou douze (12) heures de salaire au taux régulier, selon ce qui est prévu à l'horaire ;
5. malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévu aux paragraphes 1,2 et 3 pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus ci-dessus.

21.38 Les congés de la présente section ne peuvent s'accumuler avec d'autres congés et doivent être une journée programmée pour la personne salariée.

Dans l'application de cette section, le point de départ pour les personnes salariées de nuit est le lendemain de l'événement. Les personnes salariées à temps partiel sont rémunérées pour toutes les journées qu'elles auraient normalement travaillées selon leur disponibilité déjà exprimée. Il est entendu qu'elles ne peuvent modifier leur disponibilité pour la durée de l'événement.

21.39 Dans tous les cas, la personne salariée prévient la personne représentante de l'employeur désignée à cette fin et produit la preuve et l'attestation de ces faits.

21.40 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.

Au terme de son mandat, la personne salariée doit aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

21.41 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

La personne salariée à temps partiel est payée pour toutes les journées qu'elle aurait normalement travaillées (maximum douze [12] heures par jour) selon sa disponibilité déjà exprimée lors de l'événement. Cette disponibilité ne peut être modifiée pour la durée de l'événement.

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. Dans ces cas, la personne salariée prévient l'employeur le plus tôt possible et lui remet copie de l'affectation. Si la cause est reportée, la personne salariée doit se présenter au travail et sa remplaçante reçoit l'indemnité minimale de trois (3) heures à taux régulier si elle a dû se présenter au travail.

Dans le cas où la personne salariée travaille sur un quart de nuit, celle-ci est libérée pour le quart de travail, sans perte de salaire, pour la journée suivant l'affectation.

21.42 La personne salariée siégeant comme jurée 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, de la capacité de remplacement et des besoins du service.

21.43 Sur demande faite au plus tard le 15 avril, l'employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines consécutives de congé, dont l'une avec solde. La semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée pourvu que celle-

ci ait indiqué son intention lors de sa demande. La rémunération de cette semaine de congé avec solde pour une personne salariée à temps partiel est égale à la moyenne salariale hebdomadaire des trois (3) mois précédant la demande. De telles semaines de congé sont assimilées à des semaines de congé annuel et sont considérées dans le calcul des quatre (4) ou cinq (5) personnes à la fois.

21.44 L'employeur accorde, pas plus d'une (1) fois par année civile, un congé avec solde d'une (1) journée lors de son déménagement de sa résidence principale. 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. Ce congé avec solde doit coïncider avec la journée du déménagement et la personne salariée doit en faire la preuve à la satisfaction de l'employeur.

21.45 La personne salariée peut, après avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail sans salaire pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou prendre soin d'une personne auprès de qui il agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régit par le Code des professions.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la personne salariée, et ce, jusqu'à un maximum de six (6) jours, ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Article 22 Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire

SECTION I — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 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 affectation : 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.

22.02 Aux fins des présentes, la personne à charge est le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée, tel qu'il est défini à l'article 1.

Définition d'invalidité

22.03 a) 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 ou 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.

b) Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou 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.

22.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de l'employeur ou de sa personne représentante,

qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

22.05 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

22.06 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir les régimes d'assurance groupe pour la durée de la convention collective.

SECTION II — RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

22.07 La personne salariée visée à la clause 22.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6400 $).

La personne salariée non visée à la clause 22.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de trois mille deux cents dollars (3200 $).

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

SECTION III — RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

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 :

22.08

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : dix-sept et quatre-vingt-onze (17,91 $) par période de paie ;

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule : sept et dix-sept (7,17 $) par période de paie ;

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

22.09 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance maladie du Québec, les montants de trois dollars et quarante-cinq cents (3,45 $) et huit dollars et soixante-trois cents (8,63 $) sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne puisse être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Il est entendu que les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 22.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

22.10 Les prestations d'assurance maladie sont réduites des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

22.11 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle établisse qu'elle est couverte en vertu d'un autre régime d'assurance groupe qui comporte une couverture similaire.

22.12 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :

   i) qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire ;

   ii) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée ;

   iii) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance ;

b) subordonnément au paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1er) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur ;

c) dans le cas d'une personne qui antérieurement à sa demande n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement des prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

SECTION IV — RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

22.13 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 congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

   Cependant, si une 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 congé 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 locales ;
- ✓ 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.

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) d'invalidité au sens de la clause 22.03, une personne salariée titulaire d'un poste qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Cette réadaptation est possible après entente avec l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes les tâches habituelles de son poste. 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.

22.14 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 22.13, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

22.15 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec*, 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 du Québec*, les dispositions suivantes s'appliquent :

   i) pour la période visée par le paragraphe a) de la clause 22.13, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse à la personne salariée, s'il y a lieu, la différence entre son salaire net et la prestation payable par la SAAQ. La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé ;

   ii) pour la période visée au paragraphe b) de la clause 22.13, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net et les prestations payables par la SAAQ.

c) dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versé 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 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 à la clause 22.l3 s'applique si la personne salariée est, à la suite de la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 22.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'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 du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

   La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à la suite d'une lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 22.13 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 22.03 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 à la clause 22.13 et à la présente clause, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

22.16 Le paiement de la prestation cesse avec la date de prise d'effet de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

Une personne salariée à temps partiel visée à la clause 22.01 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.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi, en vertu des dispositions de la clause 22.01, de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

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

Une personne salariée à temps partiel visée à la clause 22.01 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.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi, en vertu des dispositions de la clause 22.01, de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

22.18 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 subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

22.19 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 peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

22.20 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 à la clause 22.18 ; l'employeur ou sa personne représentante 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 ; elle peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

22.21 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.

22.22 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.

22.23 Si, à l'encontre de l'opinion émise par le médecin traitant, il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

Si, de l'avis du médecin traitant, il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée, l'employeur ne peut exiger le retour au travail avant la date prévue au certificat médical ou tant que l'arbitre n'en a pas décidé. Dans ce cas, la personne salariée ne bénéficie pas des prestations d'assurance salaire jusqu'à son retour au travail, à moins que l'arbitre fasse droit au grief.

En cas de contestation de la personne salariée, le cas est soumis à l'arbitrage et l'arbitre nommé selon la procédure prévue à l'article 11 doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

SECTION V — CONGÉS DE MALADIE

22.24 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévu à la clause 24.25, reçoit à chaque paie, quatre pour cent (4 %) de son salaire horaire pour chacune des heures travaillées.

22.25 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée à temps complet zéro virgule quatre-vingts (0,80) jour ouvrable de congé de maladie (maximum soixante-seize virgule huit [76,8] heures par année). Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence 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 de la clause 19.01 (Congé annuel).

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumule 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.

Les congés de maladie se prennent par journée entière, à moins que l'absence maladie ne débute durant un quart de travail, et sont rémunérés par journée entière.

22.26 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie auxquels elle a droit selon la clause 22.25 reçoit, vers le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

22.27 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention ne sont pas interrompues.

Article 23 Régime de retraite

23.01 a) Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

b) Retraite progressive

Pour être admissible à la retraite progressive, la personne salariée doit, au préalable, occuper un poste à temps plein ou un poste à temps partiel régulier.

Cette entente permet à la personne salariée de diminuer son horaire de travail pendant une période d'au moins douze (12) mois et d'au plus soixante (60) mois. La personne salariée doit cependant prendre sa retraite à la fin de cette période. Le nouvel horaire de travail ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) du temps régulier d'un emploi équivalent à temps plein.

Avant de conclure une entente de départ progressif avec l'employeur, la personne salariée doit remplir le formulaire *Demande de confirmation d'admissibilité au départ progressif* (retraite progressive) de Retraite Québec.

Article 24 Salaires

24.01 L'employeur inscrit sur le bulletin de paie :

- les nom et prénom de la personne salariée ;
- l'appellation 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 bulletin de paie, le montant versé pour le paiement du congé. La paie est remise par dépôt bancaire tous les deux (2) mercredis, sauf si le jour de la préparation de la paie est un jour non ouvrable ; dans ce cas, la paie est le jeudi.

La période de paie couvre les deux (2) semaines se terminant le samedi précédent.

24.02 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance et qu'elle en fasse la demande par écrit.

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.

24.03 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée au Centre de Communication Santé des Capitales, pourvu qu'elle l'avise de son départ une (1) semaine à l'avance et qu'elle en fasse la demande par écrit.

24.04 Le montant des cotisations syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

24.05 Sur demande de la personne salariée à temps complet, l'employeur lui communique le nombre de congés de maladie accumulés dans sa banque.

24.06 a) Advenant une erreur sur la paie de cent dollars (100,00 $) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la paie en remettant à la personne salariée l'argent dû. Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'une personne salariée, sauf dans les cas suivants :

i) autorisation écrite de sa part ;

ii) en cas d'avance de salaire ;

iii) ordonnance judiciaire.

b) Toutefois, si l'employeur ne peut en arriver à une entente avec la personne salariée quant au remboursement du paiement en trop, l'employeur est autorisé à retenir, sur chaque paie, cent dollars (100,00 $) jusqu'à concurrence du montant dû.

Article 25 Allocations de déplacement

25.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur du Centre de Communication Santé des Capitales, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps.

Les dépenses encourues par le déplacement sont remboursées selon la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (C.T. 227502, 13 décembre 2022) et la *Loi sur la fonction publique* L.R.Q. c. F-3.1.1.).

25.02 Le remboursement des déboursés en vertu de l'article 27 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

Article 26 Santé et sécurité

26.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées, et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements qui font partie intégrante de la présente convention.

26.02 L'employeur rencontre les personnes représentantes du syndicat sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité.

26.03 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la CNESST lors de la déclaration d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

26.04 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 salariées.

Article 27 Formation

27.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes salariées.

27.02 L'employeur a le droit d'exiger la présence et la participation de toute personne salariée à la formation et au perfectionnement obligatoires dans la mesure où il y a deux (2) horaires différents où le cours est dispensé.

Les personnes salariées qui participent à la formation et au perfectionnement obligatoires sont rémunérées comme si elles étaient au travail.

27.03 En cas d'absence à un cours de formation ou de perfectionnement obligatoire, et ce, sans motif valable, la personne salariée est sujette à l'application de mesures disciplinaires appropriées.

27.04 Dans les cas de formation et de perfectionnement obligatoires, la personne salariée à temps partiel doit offrir une disponibilité de remplacement de façon à permettre la libération d'une personne salariée à temps complet pour un (1) des deux (2) horaires différents de la durée d'un cours. Cette disponibilité s'ajoute à celle requise pour sa présence au cours de formation et de perfectionnement obligatoire ainsi qu'aux règles de disponibilité minimale.

27.05 Lors d'un retour d'une absence de plus de six (6) mois, l'employeur offre une période de formation ou de rafraîchissement déterminée en fonction de la durée de l'absence. Cette période est d'une durée minimum d'un (1) quart de travail.

28.01 a) Répartiteur médical d'urgence

Personne qui, sous l'autorité de son supérieur immédiat et selon les politiques établies, assure la régulation des ressources terrain pour répondre aux demandes provenant des différents modules d'appels à l'aide du support informatique, de la téléphonie ou de la radiocommunication.

Les taux de salaire horaire applicables pour la durée de la présente convention sont les suivants :

Échelle de traitement – Répartiteurs médicaux d'urgence

Échelon	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 du 2024-04-01 au 2025-03-31
1	21,80 $	22,24 $	22,91 $	23,14 $	23,37 $
2	22,56 $	23,01 $	23,70 $	23,94 $	24,18 $
3	23,37 $	23,84 $	24,56 $	24,81 $	25,06 $
4	24,17 $	24,65 $	25,39 $	25,64 $	25,90 $
5	25,02 $	25,52 $	26,29 $	26,55 $	26,82 $
6	25,91 $	26,43 $	27,23 $	27,50 $	27,78 $
7	26,81 $	27,35 $	28,18 $	28,46 $	28,74 $
8	27,74 $	28,29 $	28,86 $	29,15 $	29,44 $
9	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 $

Intégration dans l'échelle :

1) L'intégration dans cette échelle n'a pas pour effet de changer la date statutaire de changement d'échelon de la personne salariée à temps complet.
2) La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait à la date de la signature de le convention collective.

b) Répartiteur médical d'urgence – Réviseur/formateur

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.

Échelle de traitement – Répartiteur médical d'urgence – Réviseur/formateur

Échelon	Taux de la signature de la convention collective au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31
1	24,05 $	24,29 $
2	24,90 $	25,15 $
3	25,78 $	26,04 $
4	26,65 $	26,92 $
5	27,59 $	27,87 $
6	28,58 $	28,87 $
7	29,29 $	29,58 $
8	30,31 $	30,61 $
9	31,37 $	31,68 $
10	32,46 $	32,78 $
11	33,60 $	33,94 $
12	34,78 $	35,13 $

Intégration dans l'échelle

1) L'intégration dans cette échelle n'a pas pour effet de changer la date statutaire de changement d'échelon de la personne salariée à temps complet.

2) La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait à la date de la signature de le convention collective.

c) Répartiteur médical d'urgence – Chef d'équipe

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.

Échelle de traitement – Répartiteur médical d'urgence – Chef d'équipe

Échelon	Taux de la signature des conventions collectives au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31
1	25,02 $	25,27 $
2	25,90 $	26,16 $
3	26,82 $	27,09 $
4	27,71 $	27,99 $
5	28,42 $	28,70 $
6	29,41 $	29,70 $
7	30,44 $	30,74 $
8	31,51 $	31,83 $
9	32,60 $	32,93 $
10	33,75 $	34,09 $
11	34,93 $	35,28 $
12	36,15 $	36,51 $

Intégration dans l'échelle :

1) L'intégration dans cette échelle n'a pas pour effet de changer la date statutaire de changement d'échelon de la personne salariée à temps complet.

2) La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait à la date de la signature de le convention collective.

d) Progression salariale

La personne salariée progresse à raison d'un avancement d'échelon par année civile, pour la personne salariée à temps complet, et de mille sept cent soixante (1760) heures effectivement travaillées pour la personne salariée à temps partiel, mais au maximum d'un (1) échelon par période de douze (12) mois.

e) Expérience acquise chez un autre employeur

La personne est intégrée à l'échelon correspondant à l'expérience acquise à son titre d'emploi dans un centre de communication santé de la province de Québec.

Lors de son embauche, la personne salariée peut se voir reconnaître l'expérience pertinente acquise comme RMU chez un autre employeur. La personne salariée bénéficie alors d'une période de soixante (60) jours pour fournir la preuve de son expérience à l'employeur et réclamer un réajustement d'échelon de salaire conformément aux présentes.

g) Règle de promotion ou rétrogradation

La personne salariée, qui est promue, est intégrée dans sa nouvelle échelle salariale à l'échelon présentant le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'elle détenait.

La personne salariée qui est rétrogradée intègre sa nouvelle échelle salariale à l'échelon correspondant au taux de salaire qu'elle détenait avant la rétrogradation ou le cas échant, au taux de salaire immédiatement inférieur à celui-ci.

28.02 Majoration des taux et échelles de salaire

a) Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2020, majorée de 2 %, avec effet le 1er avril 2020.

b) Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2021.

c) Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2022.

Toutefois les taux inférieurs à 28,10 $ de l'heure sont majorés de 1,00 % en plus de la majoration prévue au paragraphe précédent.[7]

d) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré du même paramètre d'augmentation général prévu dans les secteurs public et parapublic, avec un minimum de 1 % garanti, avec effet le 1er avril 2023[8].

[7] Les échelles de traitement incluant les paramètres généraux d'augmentation salariale ainsi que la bonification de la structure salariale qui est reflétée à la clause 28.01.

[8] La majoration annuelle des taux et échelles de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime, ou à un montant forfaitaire. La présente énumération n'étant pas limitative.

e) Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré du même paramètre d'augmentation général prévu dans les secteurs public et parapublic, avec un minimum de 1 % garanti, avec effet le 1er avril 2024[9].

28.03 Montant forfaitaire

a) Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à trente-trois cents (0,33 $) pour chaque heure rémunérée 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

Chaque personne salariée a aussi droit à une rémunération additionnelle correspondant à trente-trois cents (0,33 $) pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2023 au 31 mars 2024. Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au plus tard le 30 avril 2024.

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.

28.04 Majoration des primes

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 28.02 du présent document.

28.05 Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage prévues aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique, aucune rétroactivité n'est versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces arrêtés et celle de la signature des conventions collectives sur les majorations prévues aux clauses 28.02 et 28.03, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1er avril 2020. Les primes temporaires seraient également exclues des gains totaux aux fins du calcul de l'indemnité du congé annuel prévu à l'article 19.

[9] La majoration annuelle des taux et échelles de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime, ou à un montant forfaitaire. La présente énumération n'étant pas limitative.

28.06 Majoration de traitement au maximum de l'échelle salariale

La personne salariée au dernier échelon de son échelle salariale depuis au moins un (1) an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, reçoit un pourcentage de cent un pourcent (101 %) de son taux horaire. La personne salariée n'est pas considérée comme étant « hors échelle » aux fins d'interprétation de la présente convention.

Cette majoration de traitement prend effet à compter du 1er avril 2023.

Article 29 Primes de soir, de nuit et de fin de semaine

29.01 a) Prime de soir

En sus du salaire régulier, une prime de soir de quatre pour cent (4 %) du taux du salaire régulier est applicable pour les heures travaillées sur un quart de soir à compter de 14h.

La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14h et faisant la majorité de son service après 14h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14h.

b) Prime de nuit

En sus du salaire régulier, une prime de nuit de :

- ✓ onze pour cent [11 %] du taux de salaire régulier pour la personne ayant entre zéro [0] et moins de cinq [5] ans d'ancienneté ;
- ✓ douze pour cent (12 %) du taux de salaire régulier pour la personne ayant entre cinq (5) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté ;
- ✓ quatorze pour cent (14 %) du taux de salaire régulier pour la personne ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté ;
- ✓ est applicable pour les heures travaillées sur un quart complet de nuit à compter de 23h, et ce, jusqu'à 7h.

En lieu et place de cette prime de onze pour cent (11 %), la personne salariée à temps complet de nuit peut choisir un horaire de neuf (9) jours de travail (soixante-douze [72] heures) sur deux (2) semaines. Le pourcentage excédentaire au-delà de onze pour cent (11 %) auquel la personne salariée a droit en fonction de son ancienneté est payé sur chaque paie en fonction des heures travaillées. La journée de congé est convenue avec l'employeur.

c) 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 lorsqu'elle fait tout son service entre 14h le vendredi et à 7h le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

Les primes prévues à la présente clause ne sont payées que lorsque l'inconvénient est subi.

d) Prime responsable d'équipe

La personne salariée responsable d'équipe reçoit, en plus de son salaire, une prime d'un dollar et vingt cents (1,20 $) de l'heure lorsqu'elle est désignée par l'employeur et durant la période où elle travaille.

La personne salariée responsable d'équipe transmettant la formation terrain reçoit, pour chacune des heures travaillées, une prime de dix pour cent (10 %) de son taux de salaire régulier.

Article 30 Assurance responsabilité

30.01 Sauf en cas de faute lourde ou intentionnelle, 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 ou intentionnelle, les faits et causes 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 31 Régime de congé à traitement différé

31.01 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 à temps complet.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé à temps complet. La période de contribution doit précéder la période de congé.

31.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, à moins d'être prolongée à la suite de l'application des dispositions prévues aux paragraphes f), g), i), j) et k) de la clause 31.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

31.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel qu'il est prévu au paragraphe a) de la clause 31.06.

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

31.04 Conditions d'obtention

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

a) avoir complété deux (2) ans de service continu ;

b) 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.

c) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

31.05 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 ou de mise à pied prévue à l'article 14.

31.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, 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 %**
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	S.O.	77,76	83,32	86,60
9 mois	S.O.	75,00	81,25	85,50
10 mois	S.O.	72,20	79,15	83,32
11 mois	S.O.	S.O.	77,07	81,66
12 mois	S.O.	S.O.	75,00	80,00

Les retenues salariales de la personne salariée inscrite au programme de congé à traitement différé sont déposées et administrées par la Fiducie Desjardins. Le coût est financé par le régime.

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.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) 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 a) de la clause 31.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Congé annuel

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

Pendant la durée du régime, les congés annuels sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 31.06.

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

e) Congés de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de la clause 31.06.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

   À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, 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 qu'il prévu au paragraphe a) de la clause 31.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 22.13. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée peut se prévaloir de l'un (1) des choix suivants :

- elle peut 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 qu'il est prévu au paragraphe a) de la clause 31.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 22.13.

  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 peut 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 la clause 22.13, une pleine prestation d'assurance salaire et elle doit débuter son congé le jour où cesse son invalidité.

- elle peut 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 la clause 22.13. 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 peut reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide.

3- 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 qu'il est prévu au paragraphe a) de la clause 31.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 22.13. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4- Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au paragraphe e) de la clause 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 sont pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé ;
   - si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5- Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) paragraphes de la présente clause, 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 la clause 22.13. 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 p).

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.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendu. 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 d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu aux articles 20 et 21, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe m) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 31.06.

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

i) Congé de maternité

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) 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.

j) 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 suspendu. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

k) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendu. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

l) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe m) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

m) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans

1. La personne salariée est remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat, plus les intérêts accumulés et moins les frais d'administration exigés par la Fiducie Desjardins.

2. Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

n) Rupture 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 : les contributions retenues sur le salaire sont remboursées avec les intérêts accumulés, moins les frais d'administration exigés par le Fiduciaire et sans être sujettes à la cotisation aux fins du régime de retraite.

o) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe m) s'appliquent.

p) Régimes d'assurance groupe

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au paragraphe a) de la clause 31.06. 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.

Article 32 Changements technologiques

32.01 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.

32.02 Avis

Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) 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 la clause 32.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

32.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes :

a) la nature du changement technologique ;

b) le calendrier d'implantation prévu ;

c) l'identification des postes ou des appellations d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail ;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles ;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

32.04 Rencontre

Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un (1) 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 la mise à jour de personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de mise à jour prévues.

32.05 Recyclage

La personne salariée visée par l'implantation d'un changement technologique bénéficie d'une période de formation de recyclage raisonnable compte tenu des circonstances.

Article 33 Durée de la convention collective

33.01 Sauf autrement prévu, la présente convention collective prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2025.

33.02 Malgré les dispositions de la clause 33.01, la présente convention collective demeure en vigueur et continue de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

33.03 Les nouvelles dispositions de la présente convention collective n'ont aucun effet rétroactif.

33.04 Les annexes, lettres d'ententes et lettre d'intention attachées à la présente convention collective en font partie intégrante.

33.05 Le versement des taux de salaire applicables apparaissant à la clause 28.01 débute au plus tard au début de la prochaine période de paie suivant la trentième (30e) journée de la signature de la convention »

33.06 Les sommes représentant la rétroactivité salariale pour la période comprise entre le 1er avril 2020 et le moment du versement des nouveaux taux de salaire doivent être versées au plus tard à la prochaine journée de paie suivant la 90e journée de la signature de la convention collective

33.07 Les sommes représentant la rétroactivité découlant de l'application de l'article 28.02 d) et e), pour les périodes du 1er avril 2023 et le jour de la signature de la convention collective du CPNSSS et la FSSS-CSN sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant ladite signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 8e jour du mois de décembre 2023.

Centre de Communication Santé des Capitales	**Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Centrale de Coordination santé de la région de Québec (CSN)**
Dominic St-Arnaud, directeur générale	Sophie Cossette-Laberge, vice-présidente
Jocelyn Beaulieu, directeur général CSAQ	Christian Lachance, conseiller syndical Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)

Annexe A Horaires de travail

Horaire de travail
Semaine 1

Heures	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
18:50 à	2013-027	2013-027					
06:50							
	2013-011	2013-010	2013-010	2013-010	2013-010	2013-010	2013-012
	2013-023	2013-012	2013-011	2013-011	2013-011	2013-011	2013-018
	2013-028	2013-015	2013-012	2013-015	2013-012	2013-012	2013-022
22:50 à	2014-001	2013-023	2013-015	2013-018	2013-015	2013-015	2013-029
06:50			2014-001	2014-001	2014-001	2013-018	2013-035
	2013-002	2013-001	2013-001	2013-001	2013-001	2013-002	2013-001
	2013-004	2013-003	2013-002	2013-002	2013-002	2013-003	2013-008
	2013-017	2013-004	2013-003	2013-003	2013-003	2013-004	2013-020
	2013-036	2013-007	2013-007	2013-004	2013-004	2013-007	2013-030
	2013-037	2013-008	2013-008	2013-007	2013-007	2013-017	2018-003
06:50 à	2018-002	2013-017	2013-020	2013-008	2013-008	2013-020	
14:50		2013-020	2013-036	2013-017	2013-017	2013-036	
06:50 à	2013-025						2013-024
18:50							2015-002
	2013-005	2013-005	2013-006	2013-005	2013-005	2013-005	2013-006
	2013-013	2013-006	2013-009	2013-006	2013-006	2013-009	2013-031
	2013-016	2013-009	2013-013	2013-009	2013-009	2013-013	2013-032
	2015-001	2013-014	2013-014	2013-013	2013-013	2013-014	2014-002
	2018-001	2013-016	2013-016	2013-014	2013-014	2013-016	2018-005
14:50 à	2018-004	2015-001	2014-002	2018-001	2013-016	2014-002	
22:50		2018-001	2015-001	2018-004	2018-001	2018-001	

Horaire de travail
Semaine 2

Heures	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
18:50 à 06:50	2013-018	2013-018					
	2013-022	2013-022					
22:50 à 06:50	2013-012	2013-010	2013-010	2013-010	2013-010	2013-010	2013-015
	2013-029	2013-011	2013-011	2013-011	2013-011	2013-011	2013-023
	2013-035	2013-015	2013-012	2013-012	2013-012	2013-012	2013-027
			2013-015	2013-018	2013-015	2013-015	2013-028
			2014-001	2014-001	2014-001	2013-018	2014-001
06:50 à 14:50	2013-001	2013-001	2013-001	2013-001	2013-001	2013-003	2013-002
	2013-008	2013-002	2013-002	2013-002	2013-002	2013-004	2013-003
	2013-020	2013-003	2013-004	2013-003	2013-003	2013-007	2013-017
	2013-030	2013-004	2013-007	2013-004	2013-004	2013-008	2013-036
	2018-003	2013-007	2013-008	2013-007	2013-007	2013-020	2013-037
		2013-017	2013-017	2013-008	2013-008	2013-036	2018-002
		2013-020	2013-036	2013-017	2013-017	2015-002	
06:50 à 18:50	2013-024						2013-025
	2015-002						
14:50 à 22:50	2013-006	2013-005	2013-005	2013-005	2013-005	2013-006	2013-005
	2013-031	2013-009	2013-006	2013-006	2013-006	2013-009	2013-014
	2013-032	2013-013	2013-009	2013-009	2013-009	2013-013	2013-016
	2014-002	2013-014	2013-013	2013-013	2013-013	2013-014	2015-001
	2018-005	2013-016	2013-014	2013-016	2013-014	2014-002	2018-001
		2018-001	2013-016	2018-001	2013-016	2015-001	2018-004
		2018-005	2018-001	2018-004	2014-002	2018-001	

Horaire de travail
Semaine 3

Heures	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
	2013-027	2013-027					
18:50 à 06:50							
	2013-015	2013-010	2013-010	2013-011	2013-010	2013-010	2013-010
	2013-023	2013-011	2013-011	2013-012	2013-011	2013-011	2013-018
	2013-028	2013-012	2013-012	2013-015	2013-012	2013-012	2013-022
	2014-001	2013-023	2013-015	2013-018	2013-015	2013-015	2013-029
22:50 à 06:50			2014-001	2014-001	2014-001	2013-018	2013-035
	2013-002	2013-001	2013-001	2013-001	2013-001	2013-001	2013-007
	2013-003	2013-004	2013-002	2013-002	2013-002	2013-002	2013-008
	2013-017	2013-007	2013-003	2013-003	2013-003	2013-003	2013-020
	2013-036	2013-008	2013-004	2013-004	2013-004	2013-004	2013-030
	2013-037	2013-017	2013-007	2013-007	2013-007	2013-017	2018-003
	2018-002	2013-020	2013-008	2013-008	2013-008	2013-020	
06:50 à 14:50		2015-002	2013-036	2013-017	2013-017	2013-036	
	2013-025						2013-024
06:50 à 18:50							2015-002
	2013-005	2013-005	2013-005	2013-005	2013-006	2013-005	2013-009
	2013-014	2013-006	2013-006	2013-006	2013-009	2013-006	2013-032
	2013-016	2013-009	2013-009	2013-009	2013-013	2013-013	2014-002
	2015-001	2013-013	2013-013	2013-013	2013-014	2013-014	2013-031
	2018-001	2013-016	2013-014	2013-014	2013-016	2013-016	2018-005
	2018-004	2018-001	2013-016	2018-001	2014-002	2014-002	
14:50 à 22:50		2018-004	2018-005	2018-005	2018-001	2018-001	

Horaire de travail
Semaine 4

Heures	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
	2013-018	2013-018					
18:50 à 06:50	2013-022	2013-022					
	2013-010	2013-011	2013-010	2013-010	2013-010	2013-010	2013-011
	2013-029	2013-012	2013-011	2013-012	2013-011	2013-011	2013-023
	2013-035	2013-015	2013-012	2013-015	2013-012	2013-012	2013-027
			2013-015	2013-018	2013-015	2013-015	2013-028
22:50 à 06:50			2014-001	2014-001	2014-001	2013-018	2014-001
	2013-007	2013-001	2013-001	2013-001	2013-001	2013-001	2013-002
	2013-008	2013-002	2013-002	2013-002	2013-003	2013-002	2013-004
	2013-020	2013-003	2013-003	2013-003	2013-004	2013-003	2013-017
	2013-030	2013-004	2013-004	2013-004	2013-007	2013-007	2013-036
	2018-003	2013-007	2013-008	2013-007	2013-008	2013-008	2013-037
		2013-017	2013-017	2013-008	2013-017	2013-020	2018-002
06:50 à 14:50		2013-020	2013-036	2013-017	2013-020	2013-036	
	2013-024						2013-025
06:50 à 18:50	2015-002						
	2013-009	2013-005	2013-005	2013-006	2013-005	2013-005	2013-005
	2013-032	2013-006	2013-006	2013-009	2013-006	2013-006	2013-013
	2014-002	2013-013	2013-009	2013-013	2013-009	2013-009	2013-016
	2013-031	2013-014	2013-013	2013-014	2013-013	2013-014	2015-001
	2018-005	2013-016	2013-014	2013-016	2013-014	2014-002	2018-001
		2018-001	2013-016	2015-001	2013-016	2015-001	2018-004
14:50 à 22:50		2018-005	2018-001	2018-001	2014-002	2018-001	

Annexe B Formulaire de disponibilité pour le temps supplémentaire (Utilisé avant la confection de l'horaire)

Mois	Quarts	Dimanche		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	
Semaine 1	Jour									
	Soir									
	Nuit									
Semaine 2	Jour									
	Soir									
	Nuit									
Semaine 3	Jour									
	Soir									
	Nuit									
Semaine 4	Jour									
	Soir									
	Nuit									
		8h	12h						8h	12h

Nom : _____ Date : _____

Lettre d'entente n^{0} 1 Relative au projet visant la santé globale des RMU

Les parties conviennent que :

1. À compter de la date de signature de la convention collective, et ce, jusqu'au 31 mars 2025, les parties disposent d'un montant forfaitaire non récurrent de 6 100 $ aux fins de réalisation de projets visant la santé globale des RMU.

2. Les modalités des projets doivent être approuvées par les parties et pourront porter tant sur la santé psychologique que physique des RMU et viser des projets de prévention, de réparation ou de prise en charge.

3. 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.

4. 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 et au Secrétariat du Conseil du trésor concernant l'utilisation des sommes.

Lettre d'entente n^{0} 2 Relativité salariale

Attendu l'importance de mettre fin au conflit de travail et de trouver un terrain d'entente mutuellement satisfaisant sur le renouvellement de la convention collective ;

Attendu que la problématique de l'attraction, de la rétention et des heures supplémentaires demeurent des préoccupations importantes nécessitant l'identification et la mise en place de solutions durables ;

Attendu que la relativité salariale a été consentie dans le secteur de la santé et des services sociaux en considération du règlement de diverses problématiques spécifiques ;

Les parties s'engagent à :

Tenir compte d'un éventuel exercice de relativité salariale effectué pour les répartiteurs médicaux d'urgence à l'emploi de la Corporation d'Urgences-santé et, le cas échéant, de discuter de la possibilité d'intégrer les modifications apportées lors de cet exercice à l'échelle salariale des répondants médicaux d'urgence du Centre de Communication Santé des Capitales. Les rencontres sur ce sujet se tiennent dès la fin des travaux effectués pour les répartiteurs médicaux d'urgence à l'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 8^{e} jour du mois de décembre 2023.

Centre de Communication Santé des Capitales	**Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Centrale de coordination santé de la région de Québec (CSN)**
Dominic St-Arnaud, directeur général CCSC	Sophie Cossette-Laberge, vice-présidente
Jocelyn Beaulieu, directeur général CSAQ	Christian Lachance, conseiller syndical Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)

ENTENTE GÉNÉRALE INTERVENUE

ENTRE **Centre de communication santé des Capitales**
Personne morale, légalement constituée, ayant son siège social au 2400, avenue d'Estimauville, bureau 5200 dans la ville de Québec (Québec) G1E 7G9

(Ci-après désignée « **l'Employeur** »)

ET **Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Centrale de Coordination santé de la région de Québec (CSN)**
Association de salariés accréditée conformément au *Code du travail*, ayant son siège social au 155, boulevard Charest Est, dans la ville de Québec (Québec) G1K 3G6

(Ci-après désigné le « **Syndicat** »)

(Ci-après collectivement désignés les « **Parties** »)

L'APPLICATION DES MONTANTS FORFAITAIRES DE RÉTENTION APPLICABLES AUX RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE

ATTENDU QUE dans le cadre de la négociation du renouvellement de leur convention collective, les Parties ont signées le 4 juillet 2023 une entente de principe visant toutes les matières à incidence monétaire, y incluant un montant forfaitaire de rétention ;

ATTENDU QUE les Parties reconnaissent le rôle distinctif des répartiteurs médicaux d'urgence, répartiteurs médicaux d'urgence réviseur/formateur et répartiteurs médicaux d'urgence chef d'équipe (« **RMU** ») et tiennent à favoriser leur rétention ;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

FORFAITAIRES DE RÉTENTION

Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

1. Le RMU qui est toujours à l'emploi au 31 mars 2024, a droit à un montant forfaitaire pour la période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024, correspondant à 7,5 % multiplié par le traitement[10] reçu à titre de RMU, uniquement, durant cette période.

2. Le montant forfaitaire ne fait pas partie du salaire du RMU ce qui implique notamment qu'il n'est pas admissible aux fins du régime de retraite.

3. Ce forfaitaire est versé en un seul versement au plus tard à la première paie suivant le 30 avril 2024.

[10] Aux seules fins d'application de ce forfaitaire, le traitement comprend le salaire reçu à titre de RMU durant la période d'application, incluant les dispositions pour le RMU hors échelle, la majoration de traitement au maximum de l'échelle, les primes de responsabilité (chef d'équipe, réviseur-formateur) le supplément, ainsi que le temps supplémentaire, les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement 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. Le traitement exclut toutefois tout montant forfaitaire, d'allocation, de primes et de rémunérations additionnelles, autres que celles indiquées ci-haut.

Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

4. Le RMU qui est toujours à l'emploi au 31 mars 2025, a droit à un forfaitaire pour la période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025, correspondant à 7,5 % multiplié par le traitement[10] reçu à titre de RMU, uniquement, durant cette période.

5. Le montant forfaitaire ne fait pas partie du salaire du RMU ce qui implique notamment qu'il n'est pas admissible aux fins du régime de retraite.

6. Ce forfaitaire est versé en un seul versement au plus tard à la première paie suivant le 30 avril 2025.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 8e jour du mois de décembre 2023.

Centre de Communication Santé des Capitales	**Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Centrale de coordination santé de la région de Québec (CSN)**
Dominic St-Arnaud, directeur général	Sophie Cossette-Laberge, vice-présidente
Jocelyn Beaulieu, directeur général CSAQ	Christian Lachance, conseiller syndical Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)

[10] Aux seules fins d'application de ce forfaitaire, le traitement comprend le salaire reçu à titre de RMU durant la période d'application, incluant les dispositions pour le RMU hors échelle, la majoration de traitement au maximum de l'échelle, les primes de responsabilité (chef d'équipe, réviseur-formateur) le supplément, ainsi que le temps supplémentaire, les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement 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. Le traitement exclut toutefois tout montant forfaitaire, d'allocation, de primes et de rémunérations additionnelles, autres que celles indiquées ci-haut.