

Convention collective

1^{er} juillet 2018 ● 30 juin 2023

Entre

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



et

Corporation Notre-Dame
de Bon-Secours
(La Champenoise)

fiqp

FIQ | SECTEUR PRIVÉ



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



**Syndicat des professionnelles
en soins de Québec**

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**LA CORPORATION NOTRE-DAME DE BON-SECOURS
(LA CHAMPENOISE)**

ET

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

1^{er} JUILLET 2018 AU 30 JUIN 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	Définition des termes.....	4
2	Objet.....	8
3	Dispositions générales	9
4	Droits de la direction.....	10
5	Accréditation et champ d'application	11
6	Régime syndical	14
7	Retenues syndicales	15
8	Affichage.....	17
9	Libérations pour activités syndicales	18
10	Règlement des griefs.....	21
11	Arbitrage de griefs	23
12	Ancienneté.....	26
13	Promotion - Transfert - Rétrogradation.....	30
14	Déplacement et mise à pied.....	34
15	Modalités en situation de mise à pied ou d'abolition de poste.....	35
16	Heures et semaine de travail.....	36
17	Postes temporairement dépourvus de leur titulaire, liste de disponibilité.....	39
18	Déplacement	43
19	Temps supplémentaire	44
20	Congés fériés	45
21	Congé annuel	48
22	Droits parentaux et congés sociaux	52
23	Régime d'assurance salaire et d'assurance collective	56
24	Régime de retraite.....	60
25	Repas - Uniforme	63
26	Dispositions relatives aux salariées à temps partiel	64
27	Paiement des salaires	65
28	Protection des privilèges acquis.....	66

ARTICLE	TITRE	PAGE
29	Titre d'emploi	67
30	Accès au statut d'infirmière.....	69
31	Salaire	70
32	Expérience antérieure et formation postscolaire	72
33	Primes	76
34	Responsabilité professionnelle.....	80
35	Perte et destruction des biens personnels	81
36	Congé sans solde.....	82
37	Régime de congé à traitement différé	90
38	Développement des ressources humaines	99
39	Comité local de relations de travail.....	102
40	Santé et Sécurité au Travail	103
41	Tâche et organisation du travail	106
42	Divers	107
43	Durée et rétroactivité	108

Lettre d'intention	110
--------------------------	-----

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des congés fériés	111
--	-----

Annexe 2 : Équité salariale.....	112
----------------------------------	-----

Certificat d'accréditation	113
----------------------------------	-----

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

1.01 SALARIÉE

Désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

Ce terme comprend également la représentante syndicale libérée en vertu de l'article 9 de la présente convention collective.

Une salariée détient l'un des statuts suivants :

1.02 SALARIÉE À TEMPS COMPLET

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

1.03 SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

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

1.04 PÉRIODE DE PROBATION

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

La salariée en probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, elle n'a pas droit au recours à la procédure de grief lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

1.05 SALAIRE DE BASE

La rémunération à laquelle une salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à la présente convention et à ses annexes.

- 1.06 SALAIRE, SALAIRE RÉGULIER**
- Le salaire de base auquel on ajoute les primes et suppléments.
- 1.07 SALAIRE GLOBAL**
- La rémunération totale versée à une salariée en vertu de la présente convention.
- 1.08 JOUR**
- Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot « jour » désigne un jour de calendrier.
- 1.09 PROMOTION**
- Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire plus élevé.
- 1.10 TRANSFERT**
- Désigne la mutation (effectuée à la demande) de la salariée à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire identique.
- 1.11 RÉTROGRADATION**
- Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire inférieur.
- 1.12 POSTE**
- Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus à la présente convention.
- 1.13 CENTRE D'ACTIVITÉS**
- Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

1.14 PÉRIODE COMPTABLE

Période déterminée, aux fins budgétaires, par la Corporation Notre-Dame de Bon-Secours.

1.15 CONJOINT, CONJOINTE, ENFANT À CHARGE

On entend par conjoints les personnes :

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

On entend par enfant à charge :

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

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

1.16 O.I.I.Q.

Désigne l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec.

1.17 O.I.I.A.Q.

Désigne l'Ordre des infirmières auxiliaires et infirmiers auxiliaires du Québec.

1.18**ANNÉE DE SERVICE**

L'année de service signifie une année de calendrier ayant pour point de départ la date d'embauche de la salariée.

1.19**DISPOSITIONS SPÉCIALES**

Nonobstant la définition de « salaire », de « salaire régulier », de « salaire global » ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

Toute correction, inscription ou modification des primes, de la rémunération additionnelle, de l'échelle de salaire, du statut doivent être faites dans les trente (30) jours et un avis doit être envoyé à la salariée et au Syndicat confirmant l'application.

ARTICLE 2

OBJET

2.01

La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.

2.02

Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement et promouvoir la santé, le bien-être et la sécurité des salariées.

2.03

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

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01

DISCRIMINATION

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre une salariée, le tout conformément aux droits qui lui sont conférés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

3.02

La salariée peut se représenter sous le nom de son conjoint et/ou sous son propre nom de famille.

3.03

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, font partie intégrante de la présente convention collective.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à du harcèlement psychologique à l'occasion de son travail.

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

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

3.04

VIOLENCE

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique au cours de la présente convention collective.

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.

4.02

Les dispositions écrites d'un règlement ou d'une politique visant le personnel d'un établissement ne sont opposables aux salariées que si elles sont portées à leur connaissance en temps opportun.

Toute disposition d'un règlement incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.

ARTICLE 5 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.01 ACCRÉDITATION

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

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 ENTENTE PARTICULIÈRE

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale. À défaut par la représentante syndicale de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

5.04 DOSSIER DE LA SALARIÉE

Sur demande à la personne en charge du personnel ou à son représentant, une salariée, seule ou accompagnée d'une représentante syndicale, peut consulter son dossier personnel.

5.05 Tout avis ou rapport de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la salariée par la personne en charge du personnel ou par son représentant et décrire les faits et raisons d'un tel avis ou rapport sans quoi cet avis ne peut lui être opposé.

5.06 Le dossier unique et personnel de la salariée est gardé à jour par la direction de l'établissement et il comprend exclusivement :

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;
- c) les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue;

- d) toute autorisation de déductions ;
- e) les rapports formels d'appréciation après remise d'une copie à la salariée et discussion avec celle-ci;
- f) les avis de mise à pied et les demandes et autorisations de congés;
- g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;
- h) toute demande et tout document relatif à l'affichage d'un poste, à la candidature à un poste, à une promotion, à un transfert, à une rétrogradation ou au classement de la salariée ainsi que les raisons motivant la décision de l'Employeur dans les cas ci-haut mentionnés;
- i) copie des diplômes et attestations d'études;
- j) Avis de départ;
- k) Formulaire de vérification des antécédents judiciaires.

5.07 Dans les cinq (5) jours du congédiement ou de la suspension d'une salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue, ou lui remet un écrit confirmant spécifiquement les raisons et faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension. Seuls ces raisons et faits peuvent être invoqués lors d'arbitrage.

5.08 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les cinq (5) jours du congédiement ou de la suspension de la salariée, confirmant les faits et raisons qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

5.09 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les neuf (9) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la salariée concernée.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'Employeur ou suite à une contestation.

5.10 Tout document de nature personnelle émanant de la direction ou de la comptabilité sera acheminé à la salariée destinataire sous enveloppe scellée.

- 5.11** Le dossier unique et personnel de la salariée est confidentiel et l'Employeur n'est pas autorisé à le divulguer, en tout ou en partie, à d'autres personnes, sans l'autorisation écrite de la salariée.
- 5.12** En tout temps, la salariée, convoquée à une rencontre par l'Employeur, a le droit d'être accompagnée d'une représentante syndicale.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** Toute salariée doit devenir membre en règle du Syndicat et maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la convention collective comme maintien de son emploi.
- 6.02** L'Employeur informe, à l'embauchage, toute nouvelle salariée qu'elle doit devenir membre du Syndicat dès la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le Syndicat.
- 6.03** Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses cadres. Cependant, ladite salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

7.01

L'Employeur s'engage pour la durée de la présente convention à retenir sur le salaire global de chaque salariée, dès son entrée en service, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et à en faire remise dans les quinze (15) premiers jours suivant la fin de chacune des périodes comptables, au secrétariat du Syndicat à sa dernière adresse connue. Cette déduction est également faite, le cas échéant, sur les montants versés à titre de rétroactivité, d'indexation des salaires, de maladie et d'assurance salaire.

7.02

L'Employeur avise le Syndicat de l'arrivée de toute nouvelle membre.

Le droit d'entrée sera perçu par le Syndicat à la suite de cet avis.

7.03

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES SALARIÉES COTISÉES

Lors de chaque remise correspondant à chacune des périodes comptables, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat à sa dernière adresse connue et en double exemplaire, un état détaillé stipulant ce qui suit :

- a) le nom des salariées cotisées ;
- b) leur numéro d'assurance sociale ;
- c) leur adresse ;
- d) les montants retenus.

7.04

LISTE DES ARRIVÉES ET DES DÉPARTS

L'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat à sa dernière adresse connue au début de chaque période comptable en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées incluant leur date d'embauchage, leur adresse, leur nom, leur numéro d'assurance sociale, le centre d'activités, le titre d'emploi, le statut selon les paragraphes 1.02 et 1.03, ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.

7.05**SUSPENSION DE REMISE**

Lorsque l'une ou l'autre des parties à la présente convention demande au Tribunal administratif du travail, s'il y a lieu, 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 en conformité avec ladite décision.

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

7.06**FORMULES PRESCRITES PAR LES MINISTÈRES DU REVENU**

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules prescrites par les ministères du Revenu (T4 et relevé I), le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 8

AFFICHAGE

8.01

Tout document de nature syndicale ou professionnelle, signé par une représentante du Syndicat, est affiché dans un tableau réservé au Syndicat et placé à l'endroit convenu entre les parties, dans les trente (30) jours de la signature de cette convention ou à tout autre endroit ou lieu physique spécifique convenu entre les parties.

ARTICLE 9

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01

LISTE DES REPRÉSENTANTES

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit au représentant de l'Employeur la liste des représentantes locales et administratrices chargées de représenter les salariées visées par l'accréditation.

9.02

Toute modification à ladite liste est communiquée au représentant de l'Employeur dans les dix (10) jours de la modification.

9.03

La représentante extérieure du Syndicat ou sa représentante locale ou les deux (2) peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

9.04

LIBÉRATION SYNDICALE INTERNE

Pour le Syndicat, la représentante extérieure et/ou la représentante locale, ou les deux (2) à la fois, peut (peuvent) durant les heures de travail, dans le local réservé au Syndicat à cette fin, ou, en cas de non-disponibilité, dans un endroit déterminé par l'Employeur, rencontrer les salariées entre autres pour leur fournir de l'information syndicale, discuter des griefs ou procéder à des enquêtes relatives aux conditions de travail prévues aux présentes et ce, après avis à la personne en charge du personnel ou à son représentant.

À cette fin, la représentante syndicale locale désignée par le syndicat est libérée neuf (9) jours par année de calendrier. Ces jours de libérations sont accordés sans perte de salaire pour la salariée visée. La demande de libération doit indiquer la nature et la durée de l'activité syndicale.

9.05

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

9.06

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

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

9.07 LOCAL SYNDICAL

Aux fins d'activités syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local syndical aménagé. L'aménagement du local syndical comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs, et téléphone.

Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

9.08 LIBÉRATION POUR NÉGOCIATION

L'Employeur libère, sans perte de salaire, la(les) salariée(s) requise(s) par le Syndicat aux fins de préparer le projet de convention collective et/ou d'assister au nom des salariées aux séances de négociation.

9.09 PROCÉDURE DE LIBÉRATION SYNDICALE EXTERNE

Les représentantes syndicales peuvent s'absenter de leur travail, pour exercer leur fonction à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit, au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération externe est demandée ainsi que la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite ci-dessus prévue peut être faite moins de dix (10) jours ouvrables à l'avance.

9.10 NOMBRE MAXIMUM DE LIBÉRATIONS

Le nombre total des journées payées en vertu du paragraphe 9.09 pour l'ensemble des salariées comprises dans l'unité d'accréditation est fixé comme suit :

Dix (10) jours par année de calendrier.

Après épuisement du nombre de jours de libérations, les représentantes locales du Syndicat ou de la Fédération sont libérées avec solde, et ce, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux.

À cette fin, le Syndicat transmet par écrit au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

9.11

LIBÉRATION POUR VACATION DEVANT UNE COUR OU UN TRIBUNAL

La salariée, qui est appelée à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause, continue de recevoir son salaire moins le montant reçu à titre de jurée ou de témoin.

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES GRIEFS

En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des salariées pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante :

10.01

DÉLAI DE SOUMISSION ÉCRITE DU GRIEF

Toute salariée seule ou accompagnée d'une (1) ou des représentante(s) du Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel.

Dans les cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement, rétrogradation), la salariée doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

Les délais de trente (30) jours, de soixante (60) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

Les griefs sont signés par la salariée concernée ou à son défaut, par la représentante du Syndicat qui peut alors déposer le grief. Dans ce dernier cas, la salariée en est informée.

Le dépôt du grief constitue en lui-même la demande d'arbitrage.

10.02

Toutefois, la salariée a le délai de (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le remettre à la personne en charge du personnel dans les cas suivants :

- 1) années d'expérience antérieure ;
- 2) paragraphes à incidence monétaire, salaire et salaire global ;
- 3) titre d'emploi ;
- 4) primes

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

10.04 **DÉCISION DE L'EMPLOYEUR ET RENCONTRE**

Dans les trente (30) jours de la date du dépôt du grief, l'Employeur ou son représentant doit avoir rendu sa décision. Dans le délai mentionné au paragraphe précédent, l'une ou l'autre des parties peut convoquer par écrit le ou les représentant(s) de l'autre partie à une rencontre ayant pour but d'examiner le grief et d'y retrouver une solution satisfaisante.

10.05 **GRIEF COLLECTIF**

Si plusieurs salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

10.06 L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine, et ce, sans préjudice.

10.07 **CAS D'EXCEPTION**

Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir conjointement par écrit de prolonger et de raccourcir les délais prévus à cet article. Toutes les décisions écrites agréées entre l'Employeur et le Syndicat sont finales et exécutoires.

ARTICLE 11

ARBITRAGE DES GRIEFS

11.01

PROCÉDURE

Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou mécontentement soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse un avis à cet effet.

11.02

CONSTITUTION DE TRIBUNAL

Les parties conviennent que le tribunal d'arbitrage est constitué d'un arbitre unique

Faute d'entente entre les parties, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail.

11.03

Si dans les trente (30) jours suivant la nomination ou le choix de l'arbitre unique, les parties ne se sont pas entendues pour procéder à une date déterminée, celui-ci doit les convoquer péremptoirement.

11.04

L'arbitre a juridiction sur les griefs, les mécontentements, les suspensions, les congédiements et les mesures disciplinaires. Il a l'autorité pour maintenir les griefs ou les rejeter en totalité ou en partie, solutionner les mécontentements et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte réelle subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par l'Employeur de la convention collective.

11.05

Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et déterminer toute compensation qu'il juge appropriée.

11.06

Dans les cas de promotion, transfert, rétrogradation, l'arbitre a toute juridiction pour substituer sa décision à celle de l'Employeur ou la modifier, l'altérer ou la maintenir selon le cas. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11.07

L'arbitre peut maintenir, annuler ou mitiger toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

11.08

Si une salariée a été congédiée ou suspendue et si son grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, ce dernier peut :

- 1) réintégrer ladite salariée avec pleine compensation, droits et privilèges;
- 2) maintenir le congédiement ou la suspension;
- 3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu au paragraphe 5.07 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

11.09

L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une salariée et la valeur de son consentement.

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

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

11.10

En aucun cas, un arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention collective.

11.11

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11.12

La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

11.13

Si à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre du tribunal d'arbitrage ou un autre tribunal d'arbitrage choisi conformément à la convention collective.

L'arbitre a toute juridiction pour ordonner le paiement d'intérêts et de toute rétroactivité couvrant la perte subie.

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

- 11.14** Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 11.15** L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.
- 11.16** L'arbitre a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition. Au terme de ce délai, si la décision n'est pas rendue, l'arbitre est automatiquement désavoué et les parties procèdent à un nouvel arbitrage.
- 11.17** La sentence arbitrale doit être motivée et signée par l'arbitre.
La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- 11.18** Aucune salariée ne doit subir d'intimidation parce qu'elle est impliquée dans un grief ou dans la procédure d'arbitrage.
- 11.19** Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

A) APPLICATION

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

12.02 L'ancienneté s'exprime en année(s) et jour(s) de calendrier.

B) ACQUISITION

12.03 Les salariées à temps complet ou à temps partiel, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.04 SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

L'ancienneté de la salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul de l'ancienneté pour les jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (12 périodes par année).

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

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

12.05 La salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la salariée à temps complet pour une même période.

C) CHANGEMENT DE STATUT

12.06 Une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage. Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

La salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage et elle conserve son ancienneté. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.

Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la salariée n'a pas à donner sa démission.

La salariée permanente peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité, dans ce cas, elle conserve son ancienneté dans son nouveau statut.

12.07

La salariée à temps complet, qui devient salariée à temps partiel, a droit à l'indemnité de vacances prévue au paragraphe 21.13 et accumulée jusqu'à la date de changement.

D) CONSERVATION ET ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

12.08

La salariée à temps complet et la salariée à temps partiel conservent et accumulent leur ancienneté dans les cas suivants :

- 1) absence autorisée, congés, congé annuel ;
- 2) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois ;
- 3) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 4) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;
- 5) congé de maternité et adoption prévus à la présente convention.

Il est entendu que les salariées à temps partiel bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

E) CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ

12.09

La salariée à temps complet et la salariée à temps partiel conservent leur ancienneté dans le cas suivant :

- 1) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée, du vingt-cinquième (25^e) mois au trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou maladie.

F) PERTE D'ANCIENNETÉ

12.10

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

- 1) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, mentionnée au paragraphe 12.09, après le trente-sixième (36^e) mois d'absence ;
- 2) le refus ou négligence de la salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur. Le rappel de la salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La salariée peut signifier son acceptation en personne au bureau du personnel de l'établissement. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur;
- 3) mise à pied excédant douze (12) mois ;
- 4) Abandon volontaire de son emploi.

12.11

La salariée à temps complet et la salariée à temps partiel perdent leur ancienneté lors d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis ou excuse valable.

G) INFORMATION

12.12

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention, et par la suite à chaque année, au plus tard avec la fin de la première période comptable suivant le 1^{er} janvier, l'Employeur remet au Syndicat, à sa dernière adresse connue et à la représentante locale la liste de toutes salariées visées par le certificat d'accréditation.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- 1) nom;
- 2) adresse;
- 3) date d'embauche et d'entrée en service;
- 4) centre d'activités;

- 5) titre d'emploi;
- 6) salaire;
- 7) numéro d'assurance sociale;
- 8) statut selon les paragraphes 1.02, 1.03;
- 9) ancienneté.

Cette liste ne doit pas être affichée.

12.13 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention et par la suite chaque mois, l'Employeur envoie au Syndicat, à sa dernière adresse connue et à la représentante locale, la liste d'ancienneté des salariées visées par l'accréditation.

12.14 Le jour de son envoi au Syndicat à sa dernière adresse connue, cette même liste est affichée par l'Employeur aux endroits prévus au paragraphe 8.01 pendant une période de soixante (60) jours.

12.15 L'ancienneté de chaque salariée sera considérée exacte et finale après la période d'affichage mentionnée aux paragraphes 12.12 et 12.14 à moins de contestation écrite de la part de la salariée, et ce, dans les soixante (60) jours suivant l'affichage de ladite liste d'ancienneté.

Dans tous les cas de modification de l'ancienneté d'une salariée, cette modification est portée par écrit à la connaissance de la salariée et du Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la modification.

12.16 La salariée fournit par écrit à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'état civil ou adresse sans délai.

12.17 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur communique par écrit au Syndicat, à sa dernière adresse connue, le nom de son représentant et de son remplaçant, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avertir le Syndicat, à sa dernière adresse connue, de tout changement de représentant.

ARTICLE 13

PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

A) À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

13.01

Tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché dans les trente (30) jours, sauf pendant la période du 1^{er} juin au 1^{er} septembre, et ce, durant une période d'au moins dix (10) jours.

Cet affichage se fait au tableau prévu au paragraphe 8.01 ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

Tout poste temporairement dépourvu de sa titulaire, parce qu'absente, n'est pas affiché.

La titulaire de ce poste doit le reprendre au retour de son absence.

Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa titulaire, il est alors affiché selon le paragraphe précédent.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage. Une fois la période d'affichage terminée, le poste ne doit pas être comblé temporairement pendant plus de quinze (15) jours, à moins qu'aucune candidate salariée ne puisse remplir de façon adéquate les exigences normales de la fonction.

13.02

L'avis de poste affiché, suivant les dispositions du paragraphe 13.01, doit contenir les seules indications suivantes :

- 1) le titre et la définition apparaissant à la présente convention ;
- 2) l'échelle de salaire (minimum-maximum) ;
- 3) le ou les centre(s) d'activités ;
- 4) la période d'affichage ;
- 5) le quart de travail ;
- 6) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
- 7) pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines.

13.03 Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie.
Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

13.04 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante désignée du Syndicat ainsi qu'une copie conforme de l'avis d'affichage.

13.05 L'Employeur accorde le poste selon l'avis d'affichage prévu au paragraphe 13.02.

1) Lors d'un transfert :

- L'Employeur accorde le poste à la candidate la plus ancienne parmi celles qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

2) Lors d'une promotion :

- L'Employeur accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique dont :
 - expérience dans le titre d'emploi visé;
 - formation académique;
 - aptitudes.

En cas de contestation, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage et dans tous ces cas, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

13.06 **PRÉSÉANCE DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL**

Si un poste à temps complet devient vacant, la salariée à temps partiel a préséance sur une candidate de l'extérieur de l'unité, sous réserve toutefois de l'application des règles relatives à la promotion et au transfert.

13.07 Toute vacance à un poste résultant d'une promotion, transfert ou rétrogradation, est assujettie aux dispositions du paragraphe 13.01 du présent article.

13.08 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période de l'affichage, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en

même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante désignée du Syndicat.

La salariée entre en fonction dès sa nomination.

13.09

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail, dans le cas de promotion ou de transfert. Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste, et ce sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste ; dans le cas d'une salariée temporaire, elle peut retourner à la liste de disponibilité ou, être tenue de le faire, à la demande de l'Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

Si la salariée réintègre son poste à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Si la salariée est dans l'incapacité d'assumer ses fonctions au nouveau poste par suite de maladie ou vacances, le poste doit être comblé temporairement durant l'absence de la salariée concernée et à son retour la salariée assumera ou continuera sa période d'initiation et d'essai.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée parmi celles qui ont posé leur candidature selon les modalités prévues au paragraphe 13.07.

À défaut de candidature, il devra attribuer le poste à une personne de même titre d'emploi, venant de l'extérieur.

13.10

PROMOTION, TRANSFERT

La salariée ne subit aucune diminution de son salaire de base à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

B) À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

13.11

Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, supérieur à ceux qui sont visés par l'unité d'accréditation selon les structures administratives de l'établissement, les stipulations pertinentes des paragraphes 13.01, 13.04 et 13.06 reçoivent application.

13.12

Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

- 13.13** Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.
- Toute salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.
- 13.14** Le poste est accordé à la salariée ou à la candidate la plus compétente, qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation.
- Si plusieurs salariées ou candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, que celle-ci fasse partie ou non de l'unité d'accréditation.
- 13.15** L'Employeur affiche toute nouvelle nomination le jour même de son occurrence et pendant une durée de quinze (15) jours.
- 13.16** Si le poste est attribué à une salariée, elle a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Au cours de cette période, la salariée peut décider de réintégrer son ancien poste ou le faire à la demande de son Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur, compte tenu des critères établis au paragraphe 13.14, offre le poste à une autre salariée ou candidate selon le cas.
- 13.17** Toute salariée qui a obtenu un poste hors de l'unité d'accréditation et qui par la suite a obtenu un poste visé par l'unité d'accréditation se voit reconnaître l'ancienneté accumulée antérieurement dans l'unité d'accréditation le cas échéant.

ARTICLE 14

DÉPLACEMENT ET MISE À PIED

14.01

FERMETURE D'UN (1) OU PLUSIEURS CENTRES D'ACTIVITÉS, DIMINUTION D'UN (1) OU PLUSIEURS POSTES

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

- Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affectée.

14.02

La salariée à temps partiel, pour supplanter une salariée à temps complet, doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet, pour supplanter une salariée à temps partiel, doit accepter de devenir une salariée à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.03

Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une (1) salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles qu'elles ne donnent pas ouverture aux dispositions relatives au changement de quart et qu'elles constituent une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16.

14.04

La salariée qui doit être supplantée en vertu des paragraphes 14.02 à 14.05 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.05

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

14.06

La salariée ne pourra supplanter une salariée dans une catégorie d'emploi autre que la sienne.

14.07

La salariée qui ne peut exercer de choix de supplantation reçoit un préavis de mise à pied dans les délais prévus à l'article 15.

ARTICLE 15 MODALITÉS EN SITUATION DE MISE À PIED OU D'ABOLITION DE POSTE

15.01 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Pour fins d'application du présent article, les salariées visées sont les salariées permanentes, à temps complet ou à temps partiel.

15.02 La salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie d'une priorité d'emploi.

Cette salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat. Cette salariée n'accumule aucun avantage et ne reçoit aucune indemnité de mise à pied. Elle peut s'inscrire sur la liste de disponibilité.

15.03 La salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied, bénéficie des conditions décrites aux paragraphes qui suivent.

15.04 Dans le cas de fermeture totale de l'établissement, de changement d'œuvre et de fermeture permanente d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités, l'Employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois.

Dans le cas de fermeture permanente de postes, l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins trois (3) mois au Syndicat ainsi qu'aux salariées détentrices de ces postes.

15.05 La salariée qui est mise à pied suite à la fermeture de son poste ou à la suite de la procédure de supplantation est automatiquement inscrite sur la liste de disponibilité.

15.06 S'il survient un affichage de poste dans les vingt-quatre (24) mois suivant une mise à pied, la salariée concernée, après avoir été avisée, confirmera sa candidature au poste visé.

Il est convenu que l'obligation des parties visées au paragraphe précédent ne vaut que pour les salariées prévues au présent article.

ARTICLE 16

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01

SEMAINE RÉGULIÈRE

La semaine régulière de travail de l'infirmière autorisée est de trente-sept heures et demie (37h50) réparties en cinq (5) jours de sept heures et quart (7h½) de travail.

Pour chaque quart de travail de sept heures 7h½, une période de chevauchement de quinze (15) minutes est incluse en raison de la responsabilité de la salariée d'assurer la transmission d'informations cliniques à ou aux salarié (es) d'un autre quart de travail.

La semaine régulière de travail de l'infirmière auxiliaire est de trente-cinq heures (35h) réparties en cinq (5) jours de sept heures (7h) de travail.

16.02

RÉPARTITION DE LA SEMAINE

Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro (0) heure le dimanche à vingt-quatre (24) heures le samedi.

16.03

PÉRIODE DE REPAS

La période allouée pour les repas est de 3/4 d'heure. Cette période peut être négociée localement.

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement, sauf lorsque requis par l'employeur.

La salariée tenue de demeurer dans l'établissement pendant sa période de repas est rémunérée à taux régulier durant cette période. De plus, dans le cas où la salariée est appelée à travailler durant cette période, elle est alors rémunérée à taux de temps supplémentaire pour le temps effectivement travaillé.

16.04

PÉRIODE DE REPOS

La salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Ces périodes de repos peuvent être accolées à la période de repas pour le personnel travaillant sur les quarts de soir et de nuit après entente avec l'Employeur.

16.05 REPOS HEBDOMADAIRE

Il est accordé à toute salariée un minimum de deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité absolue dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après entente avec l'Employeur, la salariée peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

16.06 ÉCHANGE D'HORAIRE

Il est loisible à deux (2) salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leurs jours de congé de repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail avec consentement de la supérieure immédiate. Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

16.07 DURÉE DE LA FIN DE SEMAINE

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et la totalité du dimanche.

16.08 AFFICHAGE DES CÉDULES

La cédule des heures de travail et des congés est affichée au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période d'un (1) mois. La cédule est déterminée par l'Employeur après consultation avec les salariées, en fonction des besoins des centres d'activités.

L'Employeur doit mentionner, dans la cédule de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des salariées. Il ne peut changer la cédule de travail sans motif valable et sans donner un avis d'une (1) semaine.

16.09 STABILITÉ DES QUARTS DE TRAVAIL

Tous les postes à l'intérieur de l'unité d'accréditation doivent être attribués en stabilité de jour, de soir et de nuit.

16.10 INTERVALLE MINIMUM

Il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail d'une même journée et la reprise du travail d'une autre journée, à défaut de quoi, la salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour les heures travaillées durant cette deuxième journée.

16.11 CONTRÔLE DU TEMPS

La salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

16.12 PARTICULARITÉS

En cas de retard d'une salariée, il ne peut être réduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

16.13 LOCAL DE REPAS ET DE REPOS

L'employeur met à la disposition des salariées un local convenable pour être utilisé lors des périodes de repas et de repos.

ARTICLE 17

POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE, LISTE DE DISPONIBILITÉ

17.01

POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont les postes dont la titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) maladie ou accident ;
- b) congé annuel ;
- c) congé maternité ;
- d) période d'affichage ;
- e) congés sans solde prévus à la présente convention ;
- f) congés sociaux ;
- g) congé à traitement différé ;
- h) congé férié ;
- i) libération syndicale ;
- j) toute absence autorisée.

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés par les salariées inscrites à la liste de disponibilité.

17.02

LISTE DE DISPONIBILITÉ

La liste de disponibilité est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

Cette liste comprend les noms des personnes suivantes :

- a) toute salariée mise à pied ;
- b) toute personne qui a terminé une période de remplacement ;
- c) toute personne à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire ;

- d) toute salariée permanente à temps complet qui démissionne de son poste et s'inscrit selon les modalités prévues au paragraphe 12.06 (4^e sous-paragraphe) de la présente convention ;
- e) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.

La liste de disponibilité est d'une durée de quatre (4) mois et renouvelée en janvier, mai et septembre de chaque année.

Pour être inscrite sur la liste, la salariée doit, par écrit, avoir fait connaître à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures de la journée où elle assure sa disponibilité.

La salariée a le droit de modifier sa disponibilité une seule fois à l'intérieur de chacune des périodes identifiées précédemment.

Lors de l'inscription d'une salariée sur la liste de disponibilité ou de sa réinscription, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.

Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.

Si une salariée n'est pas rappelée au travail depuis plus d'un (1) an son nom sera retiré de la liste de disponibilité.

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur cette liste, pourvu que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche.

L'Employeur convient d'accorder la priorité concernant le remplacement des postes temporairement dépourvus de leur titulaire aux salariées qui ont accepté de s'inscrire sur la liste en y précisant leur disponibilité.

Considérant que la majorité des salariées de la liste de disponibilité détiennent un poste permanent à temps partiel stable (jour, soir, ou nuit), les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont comblés de la façon suivante :

A) AFFECTATION DE MOINS DE TRENTE (30) JOURS DE CALENDRIER

1- L'affectation est indivisible et est accordée selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer, et ce dans l'ordre suivant :

- a) selon l'ancienneté, aux salariées détentrices d'un poste du même quart de travail à la condition que l'horaire de travail ne soit pas modifié ;
- b) si le poste ne peut être comblé intégralement par une salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même quart, le remplacement est offert, selon l'ancienneté, à la salariée titulaire d'un poste à temps partiel d'un autre quart ;
- c) si le poste ne peut être comblé intégralement par une salariée titulaire d'un poste à temps partiel d'un autre quart, le remplacement est offert, selon l'ancienneté, à la salariée non titulaire de poste inscrite sur la liste de disponibilité.

2- Si aucune salariée ne peut combler intégralement l'affectation, l'Employeur reprend le processus en divisant le remplacement.

B) AFFECTATION DE TRENTE (30) JOURS ET PLUS DE CALENDRIER OU À DURÉE INDÉTERMINÉE

1- L'affectation est indivisible et est accordée selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer, et ce dans l'ordre suivant :

Selon l'ancienneté, aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité. Cependant, si en raison de son ancienneté l'affectation doit être accordée à la salariée détentrice d'un poste à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'effectuer cette affectation.

- il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation. La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son poste permanent, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.
- le poste de la salariée qui quitte temporairement son poste pour effectuer un remplacement est alors réputé temporairement dépourvu de sa titulaire et est comblé selon les dispositions du paragraphe 17.01.

- 2- Si aucune salariée ne peut combler intégralement l'affectation, l'Employeur reprend le processus en divisant le remplacement.

17.03

Dans le cas où une affectation pour remplacer une salariée infirmière auxiliaire en vertu du paragraphe 17.02 ne peut être comblée parmi les salariées infirmières auxiliaires, cette dernière affectation pourra être offerte à une salariée infirmière selon les règles du paragraphe 17.02. La salariée infirmière qui obtiendra l'affectation le cas échéant conservera son salaire d'infirmière et tous les avantages reliés à son titre d'emploi.

ARTICLE 18**DÉPLACEMENT**

Cet article ne correspond pas à une réalité ou à un besoin à La Champenoise.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01

DÉFINITION

Tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de sa remplaçante. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la salariée ne peut rejoindre sa supérieure immédiate, ou à cause des exigences du travail en cours, la salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à sa supérieure immédiate ou à sa remplaçante dans les quarante-huit (48) heures.

19.02

RÉPARTITION ÉQUITABLE

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à la salariée disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les salariées qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la salariée sur place.

19.03

MODE DE RÉMUNÉRATION

Sauf dispositions contraires, la salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1. au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient y compris la prime de fin de semaine;
2. au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient y compris la prime de fin de semaine si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

20.01 NOMBRE ET LISTE DE CONGÉS FÉRIÉS

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par la loi ou par décret gouvernemental.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1^{er} juillet.

Sous réserve des congés institués ou à être institués par la loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est celle apparaissant à l'annexe 1.

20.02 RÉPARTITION ÉQUITABLE

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.

Si Noël et le jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

20.03 REMISE DU CONGÉ FÉRIÉ

Lorsque la salariée est tenue de travailler un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu, la salariée, en plus de son salaire pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

La salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

20.04 CONGÉ FÉRIÉ DURANT UNE ABSENCE

Si la salariée est en congé maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est cédulé, alors qu'elle devait être rémunérée à

même sa réserve de congés maladie, l'Employeur la paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés maladie.

Si un (1) ou des congés fériés tombent durant les vacances de la salariée, cette ou ces journées lui sont payées comme si elle était en congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

Si la salariée est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.

20.05

CALCUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la salariée prend effectivement son congé doit, pour fins de calcul de temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

20.06

ÉCHANGE DE CONGÉ FÉRIÉ/ OU COMPENSATOIRE

Après l'affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié ou compensatoire apparaissant à la cédule.

L'autorisation de la supérieure immédiate est toutefois requise pour cet échange, et dans ce cas, le taux supplémentaire ne s'applique pas si la salariée n'effectue qu'une (1) journée régulière de travail.

20.07

CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU CONGÉ FÉRIÉ

Pour bénéficier du congé férié et payé, la salariée doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que :

- a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé ;
- b) la salariée ne soit en vacances à ce moment ;
- c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

20.08**SALAIRE**

En congé férié comme en congé compensatoire, la salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était au travail.

Malgré ce qui précède, le salaire de la salariée qui travaille le jour de Noël (24 décembre 23h30 au 25 décembre 23h30) ou le jour de l'An (31 décembre 23h30 au 1^{er} janvier 23h30) est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

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

21.02 SALARIÉE AYANT MOINS D'UN (1) AN DE SERVICE

Toute salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel par mois de service.

Cette salariée qui au 30 avril a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

21.03 SALARIÉE AYANT UN (1) AN ET PLUS DE SERVICE

Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel (20 jours ouvrables).

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

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

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

21.04 DISPOSITION SPÉCIALE

La salariée embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée, pour les fins des paragraphes précédents du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

21.05 PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

La période de congé annuel s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne son congé annuel (vacances) entre le 1^{er} octobre et le 31 mai de l'année suivante.

21.06 AFFICHAGE DE LA LISTE

L'Employeur affiche, avant le 15 mars et le 15 septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise à la représentante locale.

21.07 INSCRIPTION

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées travaillant dans un même centre d'activités.

21.08 AFFICHAGE DU PROGRAMME

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 mai et le 15 octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.09 et 21.11, ou dans le cas d'une salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace.

Lorsque la salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ainsi déplacée prend son congé annuel tel que cédulé selon le deuxième (2^e) sous-paragraphe du présent paragraphe.

21.09 ÉCHANGE DE CONGÉ ANNUEL

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec la supérieure immédiate.

21.10 PRISE DE CONGÉ

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, d'une part, et le 1^{er} octobre et le 31 mai d'autre part.

Il est loisible aussi, à la salariée, de prendre une semaine de congé annuel en jours séparés.

21.11 REPORT DU CONGÉ ANNUEL

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

21.12 CONGÉ ANNUEL POUR CONJOINTS

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leurs congés annuels en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ayant plus d'ancienneté.

21.13 CONGÉ ANNUEL

Ce congé annuel est rémunéré selon les paragraphes 21.02, 21.03.

21.14**INDEMNITÉ AU DÉPART**

Lorsque la salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de congés annuels accumulés jusqu'à son départ.

21.15**DISPOSITION SPÉCIALE**

La salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de congé annuel.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX ET CONGÉS SOCIAUX

A) DROITS PARENTAUX

22.01

En matière de droits parentaux, la salariée bénéficie de tous les avantages prévus au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et à la Loi sur Les Normes du travail (LNT).

L'arbitre nommé en vertu de l'article 11 de la présente convention collective a compétence pour disposer d'un grief relatif à l'application de ces lois ainsi que des règlements afférents.

22.02

CONGÉS DE MATERNITÉ

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

22.03

DÉBUT DU CONGÉ

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du neuvième (9^e) mois de sa grossesse, c'est-à-dire trente (30) jours précédant la date probable de l'accouchement, à moins que la salariée et son Employeur s'entendent pour prolonger cette période. L'Employeur se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

22.04

RETOUR AU TRAVAIL

Suite à son congé de maternité, si la salariée est dans l'impossibilité de reprendre son travail pour raison de santé, les dispositions concernant l'assurance salaire s'appliquent.

22.05

PROLONGATION DU CONGÉ

La salariée peut prolonger jusqu'à deux (2) ans son congé de maternité à la condition d'en faire la demande au moins deux (2) semaines à l'avance.

Durant ce congé sans solde, la salariée continue d'accumuler son ancienneté.

22.06 AVIS DE RETOUR

La salariée doit aviser la personne en charge du personnel de la date de son retour au travail, et ce, trente (30) jours à l'avance.

22.07 De retour au travail, la salariée reprend le poste qu'elle occupait à son départ. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, la salariée perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

22.08 CONGÉ SANS SOLDE POUR ADOPTION

La salariée a droit à un congé sans solde d'un (1) mois pour adoption d'un enfant, à la condition d'en produire la preuve à l'Employeur. Cette preuve peut être vérifiée. Ce congé pour adoption peut aussi être prolongé jusqu'à deux (2) ans. Les dispositions du paragraphe 22.05 s'appliquent.

B) CONGÉS SOCIAUX

22.09 L'Employeur accorde à la salariée :

- 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès du conjoint, de son ou ses enfants, ainsi que ceux du conjoint;
- 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère ou père et mère du conjoint, bru et gendre;
- 3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés au présent paragraphe, la salariée a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres et plus du lieu de résidence de la salariée.

22.10 DÉBUT DE L'ABSENCE

Les jours d'absence mentionnés au paragraphe 22.09 sont accordés entre la date du décès et celle des funérailles. Cependant, la salariée peut utiliser un (1) des jours de congé prévus aux sous-paragraphe 1,2 et 3 du paragraphe 22.09 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

22.11

SALAIRE

Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux paragraphes précédents, sont payés au taux du salaire de la salariée. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

22.12

ATTESTATION DES ÉVÈNEMENTS

Dans tous les cas, la salariée doit prévenir sa supérieure immédiate et produire la preuve ou l'attestation de ces faits.

Dans le présent article, l'expression « journée d'absence » veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

22.13

CONGÉ POUR MARIAGE OU UNION CIVILE

À l'occasion de son mariage ou de son union civile, toute salariée à temps complet a droit à deux (2) jours de congé avec solde consécutifs.

Toute salariée à temps partiel a aussi droit à ce congé avec solde, mais au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas, où une salariée détient une affectation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette affectation à cette date, y incluant le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste.

Toute salariée peut y accoler des jours de congé sans solde jusqu'à un total de quatorze (14) jours de calendrier incluant les deux (2) jours de congé payé.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

22.14

CONGÉ FAMILIAL

Après entente avec l'Employeur un congé sans solde ou partiel sans solde est accordé à la salariée qui en fait la demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance en raison de la maladie de son père, de sa mère, de son conjoint ou de son enfant.

Ce congé est pour une durée minimale de quatre (4) semaines et maximale de six (6) mois.

Pendant ce congé sans solde, la salariée conserve et accumule son ancienneté et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé sans solde et en versant la totalité des primes, le tout sujet aux clauses des stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

La salariée qui bénéficie d'un congé partiel sans solde accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'existe plus, elle pourra se prévaloir du mécanisme de supplantation et/ou mise à pied prévu à l'article 14.

ARTICLE 23

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET D'ASSURANCE COLLECTIVE

ASSURANCE SALAIRE

23.01

L'Employeur maintient à ses frais un régime d'assurance salaire offrant à la salariée, à compter de la date indiquée, lorsque la salariée est incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité, une protection de son revenu selon les modalités prévues ci-dessous :

- a) toute salariée permanente engagée à temps complet, après un (1) mois de service continu;

toute salariée permanente à temps partiel engagée à soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus du temps complet et toute salariée remplaçante engagée à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus du temps complet, après trois (3) mois de service continu;

- b) les salariées à temps partiel qui travaillent moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet, après trois (3) mois de service continu.

Une nouvelle salariée à temps partiel est exclue du régime d'assurance salaire prévu au présent paragraphe jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par les paragraphes 23.01 a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois.

La période d'un (1) mois ou de trois (3) mois, prévue ci-haut ne s'applique pas dans le cas suivant :

- Lorsqu' après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ.

À compter du 1^{er} juin 2020, le coût du régime d'assurance salaire est partagé de la façon suivante :

L'employeur paiera quatre-vingt-dix pourcent (90%) de la prime et la salariée paiera le solde soit dix pourcent (10%) de la prime.

Il est entendu que l'employeur communiquera au syndicat sur demande, toute information pertinente en lien avec le contrat d'assurance en vigueur applicable aux salariées.

TENEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE**A) SALARIÉE PERMANENTE À TEMPS COMPLET****1) ACCUMULATION MAXIMUM**

Toute salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

2) RYTHME D'ACCUMULATION

Ces jours s'accumulent au rythme de 0.80 jour ouvrable par mois de service complet.

L'accumulation est cependant suspendue durant les congés sans solde excédant trente (30) jours de calendrier.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.01.

3) UTILISATION PAR ANTICIPATION

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie au cours d'une (1) année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisant pour couvrir les cinq (5) premiers jours d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés maladie pris par anticipation et non encore acquis.

4) PAIEMENT ANNUEL DU SOLDE

La portion ou, le cas échéant, la totalité des 9.6 jours ouvrables de congés maladie non utilisés, mais accumulés en vertu du paragraphe 23.02 A), est monnayée le 1^{er} décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée, et ce, au taux du salaire régulier.

5) PRESTATIONS DE CONGÉS MALADIE

Les jours ouvrables de congés maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à

concurrence de cinq (5) jours ouvrables par période d'invalidité, et ce au taux du salaire régulier.

6) PROLONGATION DES PRESTATIONS

À compter de la sixième (6^e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines, la salariée a droit au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire.

À compter du 1^{er} juin 2020, la salariée a droit au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire.

B) SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

1) PRESTATION

Pour ces salariées, le montant payable en cas d'invalidité est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie ou de congé de maternité ou de congé annuel n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base de la salariée permanente à temps complet. Toutefois, dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, ce montant ne peut correspondre à un nombre de jours inférieur à celui de son poste.

2) BÉNÉFICES MARGINAUX

Ces mêmes salariées, au lieu d'accumuler des jours de congés maladie comme prévu au paragraphe 23.02 A), reçoivent, à chaque paie, quatre pour cent (4 %) de leur salaire si elles sont visées par le présent paragraphe et six pour cent (6 %) de leur salaire si elles ne sont pas visées par le présent paragraphe.

Les salariées à temps partiel qui ont choisi de ne pas être couvertes par le régime d'assurance salaire reçoivent, à chaque paie, six (6 %) de leur salaire.

3) PÉRIODE DE CARENCE

La salariée visée par le paragraphe 23.02 B) peut bénéficier des prestations, telles que déterminées ci-haut, après cinq (5) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1^{er}) jour où la salariée était requise.

23.03

L'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné ou avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité, à des

fonctions correspondant à ses capacités résiduelles. Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Durant cette assignation, la salariée ne peut recevoir, pour le temps travaillé, un salaire moindre que celui qu'elle recevait avant le début de son invalidité.

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

23.04

L'Employeur maintient en vigueur, le régime d'assurance collective auquel ont adhéré les salariées.

L'Employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance médicaments et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale notamment en effectuant :

1. l'information aux nouvelles salariées ;
2. l'inscription des nouvelles salariées ;
3. la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée par l'assureur ;
4. la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des salariées ;
5. la remise aux salariées des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur ;
6. la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations ;
7. la transmission à l'assureur du nom des salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01

L'Employeur participe au régime enregistré d'épargne retraite (REER) collectif des salariées. Cette participation est de quatre pour cent et demi (4,5 %) du salaire régulier de la salariée.

24.02

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur doit :

- transmettre au Syndicat copie du contrat et des modifications apportées au régime de retraite en vigueur;
- transmettre chaque année au Syndicat l'état de compte du REER collectif.

24.03

RETRAITE PROGRESSIVE

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40%) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent :

A. Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

1. Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
2. Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail et ci-après appelée « l'entente »;
3. À la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite;
4. Toutefois dans le cas où la salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur) l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

B. Durée de l'entente et prestation de travail

1. L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
2. La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente
3. Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40%) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80%) de celle de la salariée à temps complet;
4. L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
5. L'entente entre la salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

C. Droits et avantages

1. Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
2. La salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

Pour la salariée à temps partiel, la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;
3. Pendant la durée de l'entente, la salariée verse, si elle le désire, les cotisations au régime de rentes du Québec sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la salariée accomplissait avant le début de l'entente;
4. Pendant la durée de l'entente, la salariée est considérée comme une salariée à temps partiel en ce qui concerne les bénéfices marginaux, tel que prévu à l'article 26.

D. Mutation volontaire et promotion

Lors de la mutation volontaire ou de la promotion d'une salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. A défaut d'accord, l'entente prend fin.

E. Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'il est supplanté, la salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

F. Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- Mise à pied
- Retraite
- Décès
- Démission
- Congédiement
- Désistement avec l'accord de l'Employeur

Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu.

ARTICLE 25

REPAS – UNIFORME – PERMIS D’EXERCICE DE L’OIIQ-PERMIS DE L’OIIAQ

25.01

À compter du 1^{er} avril 2019, le coût d’un repas est fixé à trois dollars soixante-quinze cents (3,75\$) pour un déjeuner et à cinq dollars et cinquante cents (5,50 \$) pour un dîner ou un souper. Par la suite, il augmente de vingt-cinq cents (0,25 \$) au 1^{er} avril de chaque année.

La salariée qui effectue deux (2) quarts de travail en continu bénéficie d’un repas offert gratuitement par l’établissement.

25.02

Au 1^{er} avril de chaque année, l’Employeur accorde un remboursement de cent-vingt-cinq dollars (125,00 \$) aux salariées à temps complet et de cent-cinq dollars (105,00 \$) aux salariées à temps partiel pour l’achat d’uniformes.

25.03

L’Employeur rembourse à la salariée, au début de chaque année financière, le coût total du permis d’exercice de l’Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) ou celui de l’Ordre des infirmières auxiliaires et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ) selon le titre d’emploi. Le remboursement est fait au prorata des heures de travail exécutées durant la période de référence soit du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année. Un remboursement de 100 % est effectué si la salariée a fait 1631 heures de travail à l’intérieur de l’année de référence.

L’Employeur effectue le remboursement à la salariée au cours du mois d’avril de chaque année.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

- 26.01** La présente convention s'applique aux salariées à temps partiel.
- 26.02** Toutefois, le salaire de la salariée à temps partiel est calculé et payé au prorata des heures travaillées.
- 26.03** De plus, la salariée à temps partiel bénéficie des bénéfices marginaux ci-après énumérés, et payables sous forme de pourcentage :
- a) Congé annuel :
- 10 % de son salaire pour la salariée ayant vingt-cinq (25) ans de service au 30 avril;
 - 9,6 % de son salaire pour la salariée ayant vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) ans de service au 30 avril;
 - 9,2 % de son salaire pour la salariée ayant vingt et un (21) ou vingt-deux (22) ans de service au 30 avril;
 - 8,8 % de son salaire pour la salariée ayant dix-neuf (19) ou vingt (20) ans de service au 30 avril;
 - 8,4 % de son salaire pour la salariée ayant dix-sept (17) ou dix-huit (18) ans de service au 30 avril;
 - 8 % de son salaire pour la salariée ayant moins de dix-sept (17) ans de service au 30 avril.
- b) Congés fériés et payés :
- 5,3 % de son salaire, versé sur chaque paie.
- c) Congé maladie :
- 6 % de son salaire versé sur chaque paie pour la salariée qui ne bénéficie pas de l'assurance salaire et pour celle qui en bénéficie, le pourcentage est de 4 %.

ARTICLE 27

PAIEMENT DES SALAIRES

27.01

- 1) Sur le relevé de paie, l'Employeur doit inscrire le nom, le prénom, la date et la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, le titre d'emploi, les heures de maladie payées, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 2) L'Employeur doit indiquer, sur des relevés distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de congés maladie non utilisés au moment de leur « monnayabilité ».

27.02

PÉRIODE DE PAIE

Les salaires sont déposés aux deux (2) semaines, par dépôt direct, dans le compte bancaire de la salariée.

27.03

ERREUR

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie suivante, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de soixante dollars (60,00 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de quarante dollars (40,00 \$) pour une salariée à temps partiel.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

27.04

MONTANTS DUS AU DÉPART

L'Employeur remet à la salariée, dans les dix (10) jours de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

Sur demande écrite de la salariée, son relevé de paie de départ est envoyé, sous pli recommandé, à sa dernière adresse indiquée.

ARTICLE 28**PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS**

Cet article ne correspond pas à une réalité ou à un besoin à La Champenoise.

ARTICLE 29

TITRE D'EMPLOI

29.01

INFIRMIÈRE

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

Elle doit détenir son permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

29.02

INFIRMIÈRE-CHEF D'ÉQUIPE

Personne qui, en plus de ses fonctions d'infirmière, dirige, surveille et coordonne les activités d'un groupe diversifié d'infirmières, d'infirmières auxiliaires, de personnel auxiliaire et de stagiaires.

Un groupe diversifié ne comprend pas nécessairement l'ensemble des personnes appartenant aux catégories d'emploi décrites ci-haut.

29.03

ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF(AIC) DE JOUR

Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière, assiste l'infirmière-chef et la remplace lors de ses absences régulières. Elle participe à l'initiation des salariées nouvellement embauchées, à la formation en cours d'emploi et collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

Elle est responsable du suivi à assurer au programme informatique CLINIBASE ainsi qu'à la formation que ce programme nécessite auprès des infirmières. De plus, elle assiste la supérieure immédiate pour la planification des soins à dispenser aux résidents hébergés.

Aux fins d'application du présent paragraphe, les absences régulières de l'infirmière-chef sont :

- a) les congés annuels;
- b) toute absence maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

29.04 RESPONSABLE DU MILIEU DE SOIR ET DE NUIT SEPT (7) JOURS PAR SEMAINE, DE JOUR LA FIN DE SEMAINE ET LORS D'UN CONGÉ FÉRIÉ

Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière, en l'absence de l'infirmière-chef et de l'assistante-infirmière-chef, administre, surveille et coordonne les activités du milieu pour toute la durée de son service. Elle participe à l'orientation des salariées nouvellement embauchées et collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

29.05 REMPLAÇANTE DE L'INFIRMIÈRE-CHEF

Infirmière qui remplace temporairement l'infirmière-chef pour une période d'au moins sept heures et quart (7 ¼) continues de travail.

29.06 INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

Personne qui participe à la réalisation d'un ensemble de soins infirmiers en collaboration avec l'équipe de soins. Elle contribue à l'évaluation de l'état de santé de l'usager et à la réalisation du plan de soins, prodigue des soins infirmiers et de bien-être, des traitements infirmiers et médicaux, dans le but de maintenir la santé, de la rétablir et de prévenir la maladie. Elle participe à l'enseignement aux usagers et à leurs proches.

Doit être membre de l'Ordre des infirmières auxiliaires et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ).

ARTICLE 30**ACCÈS AU STATUT D'INFIRMIÈRE**

Cet article ne correspond pas à une réalité ou à un besoin à La Champenoise.

ARTICLE 31**SALAIRE****31.01**

Augmentation annuelle des salaires d'un pourcentage de 2 % pour la période du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019, de 2,25 % pour celle du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020, de 2,25 % pour celle du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021, de 2,25 % pour celle du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 et de 2,25 % pour celle du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

L'Employeur paie pour chaque heure travaillée le taux horaire suivant :

Échelle salariale pour la salariée infirmière :

Échelon	2018 (2 %)	2019 (2,25 %)	2020 (2,25 %)	2021(2,25 %)	2022 (2,25 %)
1	22,94 \$	23,45 \$	23,98 \$	24,52 \$	25,07 \$
2	23,73	24,27	24,81	25,37	25,94
3	24,46	25,01	25,57	26,14	26,73
4	25,21	25,77	26,35	26,95	27,55
5	25,99	26,57	27,17	27,78	28,41
6	26,79	27,39	28,01	28,64	29,28
7	27,63	28,25	28,89	29,54	30,20
8	28,49	29,13	29,79	30,46	31,14
9	29,55	30,22	30,90	31,59	32,30
10	30,63	31,32	32,02	32,74	33,48
11	31,84	32,56	33,29	34,04	34,80
12	33,34	34,09	34,86	35,64	36,45

Échelle salariale pour la salariée infirmière auxiliaire :

Échelon	2018 (2%)	2019 (2,25 %)	2020 (2,25 %)	2021 (2,25 %)	2022 (2,25 %)
1	19,50 \$	19,93 \$	20,38 \$	20,84 \$	21,31 \$
2	20,18	20,63	21,09	21,57	22,05
3	20,79	21,25	21,73	22,22	22,72
4	21,43	21,91	22,40	22,91	23,42
5	22,09	22,59	23,10	23,62	24,15
6	22,77	23,28	23,81	24,34	24,89
7	23,49	24,02	24,56	25,11	25,67
8	24,22	24,76	25,32	25,89	26,47
9	25,12	25,68	26,26	26,85	27,46
10	26,03	26,62	27,22	27,83	28,46
11	27,06	27,67	28,30	28,93	29,58
12	28,34	28,98	29,63	30,30	30,98

SUPLÉMENTS

31.02 ASSISTANTE INFIRMIÈRE-CHEF DE JOUR

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 31.01, cette infirmière reçoit un supplément journalier de :

2018-07-01	2019-07-01	2020-07-01	2021-07-01	2022-07-01
14,50 \$	14,83 \$	15,16 \$	15,50 \$	15,85 \$

31.03 RESPONSABLE DU MILIEU DE SOIR ET DE NUIT SEPT (7) JOURS PAR SEMAINE, DE JOUR LA FIN DE SEMAINE ET LORS D'UN CONGÉ FÉRIÉ

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 31.01, cette infirmière reçoit un supplément journalier de :

2018-07-01	2019-07-01	2020-07-01	2021-07-01	2022-07-01
7,22 \$	7,38 \$	7,55 \$	7,72 \$	7,89 \$

31.04 INFIRMIÈRE-CHEF D'ÉQUIPE

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 31.01, cette infirmière reçoit une prime de cinq pour cent (5 %).

ARTICLE 32 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

32.01 DÉFINITION DE L'EXPÉRIENCE PERTINENTE

La salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux alinéas suivants :

- 1) une (1) année d'expérience pertinente implique que la salariée a accompli une année de travail de nature identique ou comparable à celui pour lequel elle est embauchée;
- 2) aux fins du présent paragraphe, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propres à la salariée concernée;
- 3) tout litige quant à la valeur de l'expérience, ou quant à son caractère comparable est soumis à la procédure prévue à l'article 10.

32.02 CALCUL DE L'EXPÉRIENCE POUR LA SALARIÉE ABSENTE DU TRAVAIL DEPUIS CINQ (5) ANS ET PLUS

Toute salariée qui a quitté le service hospitalier, ou un autre travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

32.03 Tout litige relatif à l'application du paragraphe 32.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 10.

32.04 Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie au paragraphe 32.01, donne droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire de base. Le nouveau salaire ainsi obtenu sera versé à la salariée dans le mois suivant le changement.

32.05 Une salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

32.06

EXPÉRIENCE DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

L'expérience des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à :

- 1/225^e d'année d'expérience si la salariée a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- 1/224^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- 1/223^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- 1/222^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- 1/221^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- 1/220^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel, le tout sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 32.05.

32.07

PREUVE DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE

La salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou autre. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

32.08

DISPOSITION EXCEPTIONNELLE

S'il est impossible à la salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

32.09

ATTESTATION D'EXPÉRIENCE

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à chaque salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

32.10

ACCUMULATION DE L'EXPÉRIENCE

Aux fins d'application du présent article, la salariée qui reçoit un congé pour études relatives à sa profession, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.

32.11

FORMATION POSTSCOLAIRE OU EN SUS DU COURS DE BASE EN SOINS INFIRMIERS

- 1) Programme d'études égal ou supérieur à quinze (15) crédits (unités) et inférieur à trente (30) crédits (unités).

Tout programme d'études postscolaire en soins infirmiers comprenant un nombre de crédits (unités) égal ou supérieur à quinze (15) et inférieur à trente (30) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire de base pourvu que le programme soit reconnu par le Comité de développement des ressources humaines.

- 2) Programme d'études postscolaire égal à trente (30) crédits (unités) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de base pourvu que le programme d'études soit reconnu par le Comité de développement des ressources humaines.

- 3) Conditions d'application

Pour bénéficier de cet avancement d'échelon(s) dans l'échelle de salaire, la salariée doit travailler dans sa spécialité. Si la salariée utilise plusieurs de ces programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle se trouve, elle a droit au nombre total d'échelons prévus pour ces programmes d'études postsecondaires.

- 4) Formation postscolaire admissible

Les cours de formation postscolaire admissibles et leur valeur peuvent faire l'objet d'arrangement local entre le Syndicat et l'Employeur.

- 5) Disposition spéciale

La salariée au service de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et régie par les présentes pourra, le cas échéant, bénéficier rétroactivement des décisions des parties en ce qui a trait à la valeur relative des programmes d'études postsecondaires en soins infirmiers exprimés en termes d'avancement d'échelons.

6) Les parties conviennent toutefois que la salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences hospitalières, a droit, dans l'échelle où elle se trouve, au nombre d'échelons ci-après déterminés, quel que soit le poste qu'elle occupe :

- brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) échelons;
- baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) échelons;
- maîtrise en nursing ou sciences hospitalières : six (6) échelons.

7) Valeur effective des études supérieures

La salariée possédant un ou plusieurs diplôme(s) d'études supérieures mentionnés au paragraphe précédent ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

ARTICLE 33

PRIMES

33.01

PRIMES DE SOIR ET DE NUIT

A) La salariée faisant tout son service entre 14 h 00 et 8 h 00, reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas :

a) Prime de soir

La prime de soir est de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément de la rémunération additionnelle à l'article 32.

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de :

- onze pour cent (11 %) du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre cinq (5) et (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

Cependant, pour les salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, pourvu qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit :

- 11 % équivaut à 22,6 jours
- 12 % équivaut à 24 jours
- 14 % équivaut à 28 jours

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h 00 et 7 h 00, elle reçoit, en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes :

a) Prime de soir

Cette prime est équivalente à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour les heures travaillées entre 19 h 00 et 24 h 00.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0 h 00 et 8 h 00, la prime est de :

- onze pour cent (11 %) du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 pour la salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

c) La salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

La salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à l'alinéa b) du sous-paragraphe 33.01 A) sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire¹ ou, le cas échéant, le salaire servant à établir une telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence de la salariée, du pourcentage déterminé ci-après :

- 0 à 5 ans d'ancienneté : 11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté : 12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté : 14 %

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

- a) congé férié;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6^e) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre de congés maladie payables au 15 décembre chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence, de 1,4 jour pour les salariées ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés maladie prévue au paragraphe 23.02 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

Les salariées qui, au 30 novembre de chaque année, ont dix (10) ans et plus d'ancienneté reçoivent, le 15 décembre suivant, un montant équivalent à quatre (4) jours de salaire, calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence.

En cas de départ, de changement de statut ou de mutation sur un autre quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1^{er} décembre et la date du départ.

¹ *Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32.*

La salariée visée au présent sous-paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée.

La salariée qui bénéficie des congés payés en vertu du présent sous-paragraphe conserve son statut de salariée à temps complet.

33.02

PRIME DE FIN DE SEMAINE

La salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre pour cent (4 %) de son salaire de base majoré du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 32 s'il y a lieu, pour chaque quart de travail complet effectué entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

ARTICLE 34

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

34.01

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la 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 ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée, et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

34.02

SIGNATURE D'UN DOCUMENT TECHNIQUE

Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document.

34.03

MODIFICATION D'UN DOCUMENT

Nonobstant le paragraphe 34.02, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

34.04

SYSTÈME DE COMMUNICATION

L'Employeur met à la disposition de la salariée travaillant de soir et de nuit un système de communication (genre walkie-talkie), lui permettant d'être rapidement en communication avec un autre membre du personnel.

ARTICLE 35

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

35.01

Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La salariée doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement.

ARTICLE 36

CONGÉ SANS SOLDE

A) CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ

36.01

CONDITION DU CONGÉ

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de la salariée, après entente avec l'Employeur, la salariée permanente qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner en soins infirmiers.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois. Le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé par une salariée tel que défini à l'article 17.

36.02

MODALITÉS DU CONGÉ

1) Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Ancienneté

La salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé. Cependant, au cas de retour chez l'Employeur, le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université comptera comme expérience acquise pour fins de salaire.

3) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

4) Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent pas être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

5) Exclusion

Sauf les dispositions du paragraphe 26.02, la salariée durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

6) Modalités de retour

En tout temps, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

B) CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

36.03

CONDITIONS D'OBTENTION

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé par une salariée, tel que défini à l'article 17.

MODALITÉS DU CONGÉ

1) Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Ancienneté

Pendant cette absence la salariée conserve et accumule son ancienneté.

3) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

4) Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent pas être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

5) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé.

6) Assurance groupe

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant, la salariée peut maintenir sa participation 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.

7) Exclusion

La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et le paragraphe 32.10 et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

8) Modalités de retour

En tout temps, au cours de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste initial de la salariée en congé sans solde n'existe plus, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 à 14.05 inclusivement (procédures de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de la faire, la salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

36.05

CONGÉ POUR REPRISE D'EXAMEN

Une salariée qui a raté un (1) ou plusieurs examens relatifs à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s).

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

36.06

1) CONDITIONS D'OBTENTION

Après deux (2) ans de service dans l'établissement, au 30 avril, toute salariée a droit, chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde est divisible après entente avec l'Employeur en deux (2) périodes.

La salariée permanente comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au

moins cinq (5) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé prolongé, la salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée devra se prévaloir des dispositions du sous-paragraphe h) du présent paragraphe.

La salariée peut mettre fin à son congé avant la date prévue après entente avec l'Employeur et elle doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

2) MODALITÉS

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

a) Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

d) Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

e) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations du régime en cours.

f) Assurance groupe

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant, la salariée peut maintenir sa participation en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

g) Exclusion

La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

h) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du paragraphe 36.06 1), la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste initial de la salariée en congé sans solde n'existe plus, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 à 14.05 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

i) Droit de postuler

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

36.07

CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

1. L'Employeur peut accorder, à une salariée à temps complet, qui a un (1) an de service au 30 avril, un congé partiel sans solde pour une période d'au moins seize (16) semaines, mais n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours semaine.
2. Pour obtenir un tel congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.
3. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée.

Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

4. La salariée qui bénéficie d'un congé partiel sans solde se trouve régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel.
5. Il est également possible pour une salariée à temps partiel d'obtenir un congé partiel sans solde selon les modalités suivantes :
 - a) L'Employeur peut accorder, à une salariée à temps partiel, qui a un (1) an de service au 30 avril, un congé partiel sans solde pour une période d'au moins seize (16) semaines, mais n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.
 - b) Pour obtenir un tel congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.
 - c) Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée.

Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

6. Pour toute la durée du congé partiel sans solde autant pour la salariée à temps complet que la salariée à temps partiel, les jours libérés par la salariée sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de titulaire et est offert conformément à l'article 17.

ARTICLE 37

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

37.01

DÉFINITION

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la salariée et, d'autre part, une période de congé.

37.02

DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux sous-paragraphes f), g), i), j), et k) du paragraphe 37.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

37.03

DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06.

La salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent article et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

La salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3) mois. Ce congé ne peut être pris que les trois (3) derniers mois du régime et par conséquent doit être payé avant.

37.04

CONDITIONS D'OBTENTION

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

- a) être titulaire d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

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

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

37.05

RETOUR

À l'expiration de son congé, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.02 à 14.06 inclusivement.

Pour bénéficier de ce régime, la salariée doit, au terme de son congé, demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

37.06

MODALITÉS D'APPLICATION

- a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 32. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
3 mois	87,5 %	91,67 %		
6 mois	75 %	83,34 %	87,5 %	90 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois	N/A	77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois	N/A	75 %	81,25 %	85 %
10 mois	N/A	72,2 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	N/A	N/A	77,07 %	81,66 %
12 mois	N/A	N/A	75 %	80 %

Les primes sont versées à la 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 salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la 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 salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06.

c) Ancienneté

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

d) Congé annuel

Durant le congé, la salariée est réputée accumuler du service aux fins de congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06.

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

e) Congés maladie

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06.

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 salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.02. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

À compter du 1^{er} juin 2020, la salariée a droit au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire.

2. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.02.

Dans le cas où la salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.02, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.02. 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 salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

À compter du 1^{er} juin 2020, la salariée a droit au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire.

3. Si l'invalidité survient après le congé, la salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.02. Si la salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

À compter du 1^{er} juin 2020, la salariée a droit au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire.

4. Dans l'éventualité où la salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe 12.08, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la 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 (2^e) et troisième (3^e) alinéas du présent sous-paragraphe, la salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.02. La salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, sa participation au régime 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 aux fins de l'application du sous-paragraphe p).

Aux fins d'application du présent sous-paragraphe, la 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 salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence.

Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la 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 paragraphes 22.04 et 22.07, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du sous-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 sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06.

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

i) Congé de maternité et d'adoption

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime 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.

Dans le cas de congé pour adoption, la participation au régime de congé à traitement différé est prolongée d'un maximum de dix (10) semaines. Durant ce congé pour adoption, 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 salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

k) Perfectionnement

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

l) Mise à pied

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

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

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

1. Si le congé a été pris, la salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
2. Si le congé n'a pas été pris, la salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
3. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la salariée; si le solde obtenu est positif, la salariée rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la salariée n'avait jamais adhéré

au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

n) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne sont pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

o) Renvoi

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

p) Prise du congé

La salariée ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux prévus aux paragraphes 23.02 et 26.03 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06.

q) Changement de statut

La salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

1. Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au sous-paragraphe m).
2. Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une salariée à temps partiel.

Cependant, la salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

r) Régimes d'assurances groupe

Durant le congé, la salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance 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 sous-paragraphe a) du paragraphe 37.06. Cependant, la salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

s) Droit de postuler

La salariée a droit de poser sa candidature à un poste à la condition qu'il reste moins de trente (30) jours avant la fin de son congé et qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 38

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

38.01

ÉNONCÉ DE PRINCIPE ET DÉFINITION

Aux fins de la présente convention, l'expression « Développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert les connaissances, développe des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Les parties encouragent le perfectionnement chez les salariées visées par les présentes. Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins des bénéficiaires touchés par les services de Santé et les services sociaux.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement recommandé par le Comité des soins infirmiers (CSI).

38.02

FORMATION EN COURS D'EMPLOI

La formation en cours d'emploi comprend l'orientation des salariées et les activités de mise à jour.

a) Orientation

1. Aux fins du présent article, le mot « orientation » signifie l'ensemble des données et des moyens traitant des différents aspects de l'établissement pour permettre à la salariée nouvellement arrivée de s'intégrer et de se familiariser rapidement et efficacement avec son nouveau milieu de travail.

Elle réfère notamment à la connaissance et à l'adaptation du milieu : politique, structures de fonctionnement, le cas échéant, à l'initiation progressive aux responsabilités de la fonction et aux méthodes de travail.

2. L'Employeur établit un programme d'orientation qui doit commencer dès le premier (1^{er}) jour d'emploi et dont la durée peut varier entre un (1) jour et dix (10) jours de travail.

3. Prolongation de la période de probation.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie au paragraphe 1.04 est prolongée d'autant.

b) Mise à jour

1. Définition

De façon spécifique, l'Employeur assure aux salariées à son emploi la mise à jour des connaissances théoriques et techniques indispensables à l'exercice des tâches qui leur sont confiées et aux responsabilités nouvelles qui pourraient leur être demandées en vue de permettre à ces salariées de dispenser leurs services de façon optimale aux patients de l'établissement et de les aider à maintenir leur compétence professionnelle.

2. Teneur

Il est entendu que la mise à jour d'une salariée ne comprend que l'acquisition et l'actualisation des connaissances requises pour continuer à occuper son poste ou pour obtenir un nouveau poste. Elle ne comporte pas de changement dans le niveau de spécialisation des salariées ou l'acquisition d'une spécialisation additionnelle, dans la mesure où aucun diplôme ou attestation d'une autorité scolaire compétente ne sanctionne la mise à jour.

3. Champ d'application

Toutes les salariées sont admissibles au programme de mise à jour. L'Employeur doit cependant leur en assurer l'accès lorsque cette mise à jour s'avère nécessaire en vertu des exigences inhérentes à l'exercice de leurs fonctions.

4. Lieu

Des cours de mise à jour sont donnés dans ou hors de l'établissement.

5. Durée

La durée des cours de mise à jour est déterminée selon le genre de cours, mais, en aucun cas, elle ne doit excéder quatre-vingt-dix (90) jours.

6. Conditions

- a) Les cours de mise à jour sont donnés sans frais pour la salariée. Elle est libérée de son travail pendant le temps nécessaire à la mise à jour.
- b) La salariée touche son salaire, mais, en aucun cas, elle ne reçoit au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire hebdomadaire.
- c) L'Employeur met à la disposition des salariées les volumes et les revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services aux patients.
- d) Si une salariée suit un tel cours de mise à jour en dehors de ses heures de travail, l'Employeur lui remet à taux simple, l'équivalent des heures de cours dans les six (6) semaines qui suivent la fin du cours à défaut de quoi, les heures de cours sont rémunérées à taux simple.

7. Réaménagement d'horaires

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'un réaménagement d'horaires pourra être effectué de façon à permettre aux salariées affectées aux horaires de soir ou de nuit d'accéder à la mise à jour.

8. Dépenses de séjour et de déplacement

Les dépenses de séjour et de déplacement exigées par l'Employeur et nécessaires pour la mise à jour sont acquittées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 39

COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 39.01** Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.
- 39.02** Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement, et de deux (2) cadres de l'établissement, représentant l'Employeur.
- Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.
- 39.03** Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire le temps nécessaire pour la tenue de la réunion. Il en est de même pour la salariée qui agit à titre de représentante syndicale lors d'une réunion du comité et qui n'est pas cédulée au travail, la journée de la réunion. Il est entendu que la rémunération versée dans les deux cas est à taux régulier.
- 39.04** Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées au niveau local.
- 39.05** Ce comité peut se transformer en Comité local de santé sécurité du travail afin d'étudier toute question relative aux dispositions de l'article 40, ou en Comité des soins infirmiers dont la fonction est d'étudier les plaintes des salariées concernant le fardeau de leur tâche. Le Comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers et/ou à l'organisation du travail.
- Il recommande aussi les cours favorables à la mise à jour des salariées et à leur perfectionnement.
- 39.06** La salariée qui croit son fardeau de travail trop élevé peut porter plainte au Comité des soins infirmiers. L'Employeur est tenu de rendre une décision dans les dix (10) jours suivant la recommandation du Comité. Si la salariée n'est pas satisfaite de cette décision, elle peut porter l'affaire à l'arbitrage, en envoyant un avis écrit à la personne en charge du personnel dans les quinze (15) jours de cette décision, cet avis tenant lieu d'avis de grief; le délai de quinze (15) jours est de rigueur. Après quoi, les dispositions prévues à l'article 11 de la présente convention s'appliquent.

ARTICLE 40 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

40.01 EXAMEN MÉDICAL

La salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigé par l'Employeur.

40.02 SOINS D'URGENCE

En cas d'urgence, l'Employeur fournit gratuitement les soins requis à la salariée au travail.

40.03 PORTEUSE DE GERMES

La salariée porteuse de germes et non invalide au sens de l'article 23, libérée de son travail sur recommandation du Service de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un autre poste choisi par l'Employeur. Si un tel remplacement est impossible, la salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse congés maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, mais sans préjudice pour la salariée.

40.04 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de toutes les salariées et le Syndicat y collabore.

40.05 Le comité local de relations de travail a pour mandat d'étudier avec les représentantes du Syndicat toutes questions relatives à la santé et à la sécurité.

Lors de ces rencontres, le comité peut :

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleuses ;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus ;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et de sécurité ;
- recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

40.06 La salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas de la salariée remplaçante, lorsqu'elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Toutefois, si le poste que la salariée permanente détenait au début de sa lésion professionnelle n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14 de la présente convention.

La salariée conserve ce droit de retour au travail durant une période de trois (3) ans du début de sa lésion professionnelle.

40.07 Si, au terme de la période prévue au paragraphe 40.06, la salariée permanente n'a pas réintégré le poste qu'elle occupait ou si, au cours de la même période, elle est déclarée inapte à l'occuper de façon définitive, son poste devient vacant.

40.08 Durant la période mentionnée au paragraphe 40.06, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée, même si sa lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 17.03, à un poste temporairement dépourvu de titulaire. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée compte tenu de sa lésion et selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la salariée et le médecin désigné par l'Employeur.

L'assignation temporaire de la salariée ne peut avoir pour effet de prolonger la période mentionnée au paragraphe 40.06.

40.09 Au cours de la période mentionnée au paragraphe 40.06, la salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

40.10 La salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de

ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant le paragraphe 13.06, le poste est accordé à la salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve de l'article 14, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences prévues à l'article 13.

La salariée qui refuse, sans raison valable, le poste offert conformément au présent paragraphe est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 41

TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

41.01

Cet article ne correspond pas à une réalité ou à un besoin à La Champenoise.

ARTICLE 42

DIVERS

42.01

Toute salariée permanente doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à l'Employeur.

L'Employeur peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauche.

42.02

Aux fins de combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des ressources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles conformément aux modalités de l'article 17 de la convention collective.

ARTICLE 43 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 43.01** La présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.
- 43.02** A) La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes à compter du 1^{er} juillet 2018 :
- 1- taux et échelles de salaire y compris la prestation d'assurance salaire ;
 - 2- supplément de salaire d'assistante-infirmière-chef de jour ;
 - 3- supplément de salaire pour la responsable du milieu;
 - 4- prime de soir ;
 - 5- prime de nuit ;
 - 6- prime de fin de semaine ;
 - 7- bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel.
- 43.03** Le versement du salaire sur la base des échelles prévues à la présente convention collective débute au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.
- 43.04** Sous réserve des dispositions du paragraphe 43.05, les montants de la rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 43.02 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
- 43.05** Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} juillet 2018 ainsi que leur dernière adresse connue.
- 43.06** La salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} juillet 2018 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 43.05. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.
- 43.07** La lettre d'intention et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.


43.08 Malgré les dispositions de l'article 10 de la convention collective, les réclamations en vertu au paragraphe 43.02 peuvent être accordées rétroactivement au 1^{er} juillet 2018.


43.09 La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 6^e jour du mois de juin 2019.

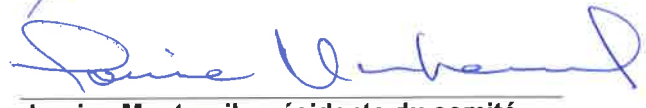
**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN
SOINS DE QUÉBEC (SPSQ) (FIQP)**

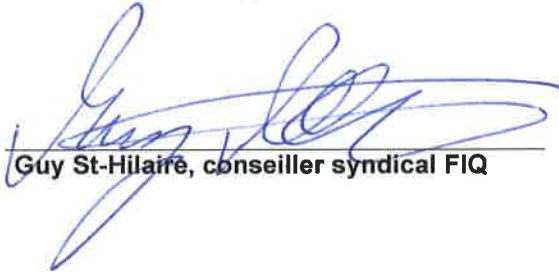
**LA CORPORATION NOTRE-DAME DE
BON-SECOURS (LA CHAMPENOISE)**


Yves Paquin, SPSQ


Nathalie Arcand, directrice générale


Rachel Couture, représentante locale


Louise Montreuil, présidente du comité
des ressources humaines


Guy St-Hilaire, conseiller syndical FIQ

LETTRE D'INTENTION

Si un nouveau logiciel pour le traitement de la paie est implanté à la Champenoise et qu'il permet d'ajouter le cumul de l'ancienneté, cette donnée apparaîtra alors sur le relevé de paie tel que prévu à l'article 27 de la présente convention collective. Entretiens, l'employeur s'engage à afficher la liste d'ancienneté tous les mois.

ANNEXE 1

CONGÉS FÉRIÉS

1. Jour de l'An
2. Lendemain du jour de l'An
3. Vendredi saint
4. Lundi de Pâques
5. Journée nationale des patriotes (mai)
6. Saint-Jean-Baptiste (juin)
7. Confédération (juillet)
8. Fête du Travail (septembre)
9. Action de grâce (octobre)
10. Noël
11. Lendemain de Noël
12. Congé mobile
13. Congé mobile

ANNEXE 2

ÉQUITÉ SALARIALE

CONSIDÉRANT qu'un exercice d'équité salariale a été réalisé en 2007 pour les salariées membres du SPSQ-FIQ;

CONSIDÉRANT que suite aux travaux relatifs à l'équité salariale des salariées membres du SPSQ-FIQ, le poste d'aide-infirmière-chef a été visé par un ajustement salarial ;

CONSIDÉRANT que les ajustements salariaux rétroactifs ont été versés, et ce, du 21 novembre 2001 au 23 janvier 2008 ;

CONSIDÉRANT que depuis le 24 janvier 2008, la salariée titulaire du poste d'aide-infirmière-chef reçoit un taux horaire majoré de 0,63 \$ l'heure ;

CONSIDÉRANT les dispositions de la Loi sur l'équité salariale concernant le maintien de l'équité salariale.

L'Employeur a l'obligation de faire l'évaluation du maintien de l'équité salariale, et ce, au plus tard le 31 décembre 2010. Par la suite, l'Employeur devra faire une évaluation périodique du maintien aux cinq (5) ans.

L'Employeur a complété un exercice de maintien de l'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale le 14 décembre 2015. Au terme de cet exercice, aucune catégorie d'emploi du SPSQ n'a eu droit à des ajustements salariaux.

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

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

PROVINCE DE QUEBEC

DOSSIER : Q-20368-01

REGION DU QUEBEC

AFFAIRE : QR-003-11-75

LE 21^{ème} jour de mars 1976

PRESENT

LE COMMISSAIRE-ENQUETEUR: MARCEL TRUDEL

Syndicat professionnel des Infirmières et
Infirmiers de Québec, Fédération des SPIIQ
108, 131^{ème} rue
Québec

REQUERANT

Corporation Notre-Dame de Bon-Secours (La
Champenoise)
1588 Boul. St-Cyrille ouest
Québec

MISE-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en accréditation
déposée au bureau du Commissaire-enquêteur en chef, en date
du 7 novembre 1975, pour représenter:

*"Tous les infirmiers et infir-
mières diplômés, licenciés,
saliariés au sens du Code du
Travail."*

DE:

"Corporation Notre-Dame du Bon-
Secours
Mise-en-cause"

. . . 2

La mise-en-cause ayant soulevé une objection quant à la description de l'unité d'accréditation une séance d'enquête fut convoquée et tenue le 18 février 1976.

Séance tenante la mise-en-cause fit valoir que son nom véritable n'était pas "*La Champenoise*" mais bien "*Corporation Notre-Dame de Bon-Secours*" tout en demandant de corriger cette erreur elle signifia qu'elle n'en faisait pas une objection formelle. Par la suite la mise-en-cause signifia son accord à la description de l'unité à la condition que le requérant accepte que l'infirmière-chef ne fasse pas partie de l'unité; ce qui fut accepté par le requérant attendu que l'infirmière-chef est et a toujours été considéré comme non-salarié par le requérant.

Aucune autre objection ne fut soulevée tant sur la description de l'unité que sur les personnes visées.

L'enquête a démontré en outre que la requérante détenait le caractère représentatif requis par la Loi.

CONSIDERANT la requête soumise;

CONSIDERANT l'accord des parties sur la description de l'unité d'accréditation à savoir:

"Tous les infirmières et infirmiers diplômés, licenciés, salariés au sens du Code du Travail".

CONSIDERANT l'accord des parties sur les personnes visées;

CONSIDERANT l'accord des parties à ce que le nom de la mise-en-cause se lise comme suit:

"Corporation Notre-Dame de Bon-Secours"

CONSIDERANT que la requérante détient le caractère représentatif requis dans l'unité de négociation décrite précédemment.

. . . 3

Nous,
on parle
santé.

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

FIQ | SECTEUR PRIVÉ

SPSQ

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