

# CONVENTION COLLECTIVE



LES PROFESSIONNEL(LE)S  
EN SOINS DE SANTÉ UNIS  
(PSSU-FIQ)



et

NOVA L'OUEST DE L'ÎLE

Établissement  
n° 477



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



## **CONVENTION COLLECTIVE**

**intervenue entre**

**NOVA L'OUEST DE L'ÎLE**

**et**

**LES PROFESSIONNEL(LE)S EN SOINS DE  
SANTÉ UNIS (PSSU-FIQ)**

---

**1<sup>ER</sup> JANVIER 2024 au  
31 DÉCEMBRE 2027**

**TABLES DES MATIÈRES**  
**NOVA L'OUEST DE L'ÎLE (01-01-2024 au 31-12-2027)**

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES.....	1
ARTICLE 2 - OBJET .....	3
ARTICLE 3 - ACCRÉDITATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	4
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 5 - DISCRIMINATION.....	6
ARTICLE 6 - ENTENTE PARTICULIÈRE.....	8
ARTICLE 7 - DOSSIER DE LA SALARIÉE.....	9
ARTICLE 8 - RÉGIME SYNDICAL .....	10
ARTICLE 9 - RETENUES SYNDICALES .....	11
ARTICLE 10 - LISTES.....	12
ARTICLE 11 - LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	14
ARTICLE 12 - LIBÉRATION POUR SE PRÉSENTER À LA COUR OU DEVANT UN TRIBUNAL.....	16
ARTICLE 13 - GRIEF ET ARBITRAGE .....	17
ARTICLE 13A - MESURES DISCIPLINAIRES .....	20
ARTICLE 14 - TABLEAU D'AFFICHAGE .....	21
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ .....	22
ARTICLE 16 - PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION.....	25
ARTICLE 17 - REMPLACEMENT DANS UN POSTE-CADRE .....	27
ARTICLE 18 - POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL .....	28
ARTICLE 19 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL .....	30
ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET SERVICE DE GARDE .....	32
ARTICLE 21 - CONGÉS FÉRIÉS.....	34
ARTICLE 22 - CONGÉ ANNUEL.....	37
ARTICLE 23 - CONGÉS SANS SOLDE .....	39
ARTICLE 24 - CONGÉS SPÉCIAUX.....	43
ARTICLE 25 - FORMATION EN COURS D'EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT.....	44
ARTICLE 26 - DROITS PARENTAUX .....	45
ARTICLE 27 - CONGÉS DE MALADIE .....	65
ARTICLE 28 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	68
ARTICLE 29 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	69
ARTICLE 30 - RÉGIME DE RETRAITE.....	70
ARTICLE 31 - RETRAITE PROGRESSIVE.....	71
ARTICLE 32 - PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS .....	73
ARTICLE 33 - RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE .....	74
ARTICLE 34 - COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS .....	75
ARTICLE 35 - ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, ASSURANCE-AFFAIRES AUTOMOBILE ET AUTRES .....	76
ARTICLE 36 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	77
ARTICLE 37 - SALAIRES.....	80
ARTICLE 38 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL.....	82
ARTICLE 39 - PAIEMENT DES SALAIRES .....	83
ARTICLE 40 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ .....	84
ANNEXE 1.....	85

## ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES

### **1.01 Salariée**

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et qui détient son permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

### **1.02 Salariée à temps complet**

Salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

### **1.03 Salariée à temps partiel**

Salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 19.01. La salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de salariée à temps partiel.

### **1.04 Période de probation**

La période à laquelle est soumise toute salariée nouvellement embauchée. La période de probation est de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas complété soixante (60) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante (60) jours de travail.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, la période de probation peut être prolongée suite à une entente locale entre l'Employeur et le Syndicat, jusqu'à un maximum de cent vingt (120) jours de calendrier pour la durée totale de la période de probation.

La salariée en probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Toutefois, en cas de congédiement, la salariée peut seulement avoir recours à la procédure de grief lorsqu'elle a complété soixante (60) jours de travail.

### **1.05 Jour**

Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot « jour » désigne un jour de calendrier.

### **1.06 Quart de travail**

Un quart de travail désigne une journée de sept heures et quart ( $7^{1/4}$ ) travaillées entre 08 h 30 et 16 h 30.

### **1.07 Année**

Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot « année » signifie trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier, cinquante-deux (52) semaines ou douze (12) mois de calendrier.

**1.08 Salaire de base**

La rémunération à laquelle une salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi prévue à l'annexe 1.

**1.09 Salaire**

Le salaire de base auquel on ajoute les primes et suppléments.

**1.10 Promotion**

Désigne la mutation d'une salariée à un poste comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé.

**1.11 Transfert**

Désigne la mutation d'une salariée à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire identique.

**1.12 Rétrogradation**

Désigne la mutation d'une salariée effectuée à la demande de l'Employeur à un poste comportant des responsabilités moindres et un salaire inférieur.

**1.13 Syndicat**

Désigne « Les Professionnel(le)s en soins de santé unis – PSSU – FIQ »

**1.14 Employeur**

Désigne « NOVA l'Ouest de l'Île »

## 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 pour les salariées et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.02 L'Employeur traite les salariées avec justice et le Syndicat les encourage à travailler de manière compétente.
- 2.03 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées et le Syndicat y collabore.

### **ARTICLE 3 - ACCRÉDITATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 3.01** Le Syndicat est le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour toutes les salariées visées par le certificat d'accréditation.
- 3.02** Seule la version française de la présente convention collective sera considérée comme étant le texte officiel.
- 3.03** Toutefois, la convention collective sera traduite en anglais. Les frais de traduction seront partagés entre les deux parties.
- 3.04** Le genre féminin inclut le genre masculin à moins que le contexte n'indique le contraire.

#### 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. Ce droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02** Sur demande, l'Employeur remettra au Syndicat copie des règlements écrits visant le personnel infirmier ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent.
- 4.03** Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.



## **ARTICLE 5 - DISCRIMINATION**

- 5.01**
- a) Ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exerceront de menaces, contraintes ou discrimination contre une salariée à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge (sauf dans la mesure prévue par la Loi), sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour surmonter ce handicap, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
  - b) Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence sur la base d'un des motifs mentionnés ci-dessus a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.
  - c) Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non-discriminatoire.
- 5.02**
- L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à du harcèlement psychologique, sexuel ou racial à l'occasion de son travail.

### **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite non désirée se manifestant par des gestes ou paroles à connotation sexuelle.

### **Harcèlement racial**

Le harcèlement racial consiste en une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés, de nature méprisante ou offensante envers une personne ou un groupe de personnes sur la base de la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la langue.

### **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la salariée et qui entraîne un milieu de travail malsain pour la salariée.

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail, avec les amendements nécessaires, font partie intégrante de la présente convention collective. Une salariée visée par la convention collective doit exercer les recours qui sont prévus à la convention collective pourvu qu'un tel recours soit disponible à la salariée dans la convention collective.

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

## ARTICLE 6 - ENTENTE PARTICULIÈRE

- 6.01** Aucune entente particulière entre une ou plusieurs salariées et l'Employeur contraire aux conditions de travail prévues dans la présente convention ne peut être appliquée à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

## ARTICLE 7 - DOSSIER DE LA SALARIÉE

**7.01** Sur demande à un représentant de l'Employeur, toute salariée peut consulter son dossier personnel, seule ou accompagnée d'une représentante syndicale.

**7.02** Le dossier personnel de la salariée comprend exclusivement :

- 1) La formule de demande d'emploi ;
- 2) La formule d'embauche ;
- 3) Toute autorisation de déductions salariales ;
- 4) Les évaluations périodiques, après remise d'une copie à la salariée ;
- 5) Les rapports disciplinaires, après remise d'une copie à la salariée ;
- 6) Les documents relatifs à l'expérience antérieure ainsi que les preuves ou copies de certificat d'études ;
- 7) Les demandes de transfert ou promotion.

**7.03** Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) 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.

## **ARTICLE 8 - RÉGIME SYNDICAL**

- 8.01** Toute salariée membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 8.02** L'Employeur informe toute nouvelle salariée qu'elle doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de 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.
- 8.03** L'Employeur n'est pas tenu de congédier une salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses rangs. Cependant, ladite salariée reste soumise aux dispositions concernant la retenue syndicale.

## ARTICLE 9 - RETENUES SYNDICALES

### **9.01 Période de déduction**

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à retenir sur le chèque de paie de chaque salariée ayant quinze (15) jours d'emploi, 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 du mois suivant, au Syndicat à sa dernière adresse connue. Cette déduction est également faite, le cas échéant, sur la paie de vacances de la salariée.

**9.02** L'Employeur perçoit de chaque nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat, selon le Code du travail, et l'Employeur en avise le Syndicat lors de la remise mensuelle.

**9.03** L'Employeur inscrit les informations suivantes sur ladite liste :

- a) Le nom des salariées cotisées ;
- b) Leur numéro d'assurance sociale ;
- c) Leur numéro d'employée ;
- d) Leur adresse ;
- e) Leur statut d'emploi et titre d'emploi ;
- f) Leur centre d'activités ;
- g) Le montant du salaire régulier versé ;
- h) Le montant des cotisations syndicales retenues ;
- i) Le nom des nouvelles salariées et leurs dates d'embauche ;
- j) Le nom des salariées qui ont quitté ;
- k) La date du départ ;
- l) L'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire ;
- m) L'indication de tout changement de nom ou de l'adresse que l'Employeur a reçu des salariées.

### **9.04 Suspension de remise**

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

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

### **9.05 T4 et Relevé 1**

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

## ARTICLE 10 - LISTES

- 10.01** Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et chaque année, ou plus tard le 1<sup>er</sup> avril, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariées visées par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :
- a) Le nom ;
  - b) L'adresse ;
  - c) La date d'entrée ;
  - d) Le titre d'emploi ;
  - e) Le statut selon les paragraphes 1.02 et 1.03 ;
  - f) L'ancienneté accumulée au 31 mars ;
  - g) Le centre d'activités ;
  - h) Le salaire de base ;
  - i) Le numéro d'employé.
- 10.02** Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective et par la suite, chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, l'Employeur remet au Syndicat et au représentant local la liste d'ancienneté des salariées visées par le certificat d'accréditation.
- 10.03** Le jour de sa remise au Syndicat, cette même liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours.
- 10.04** À la fin de la période de soixante (60) jours, cette liste devient officielle quant à l'ancienneté à moins de contestation par le Syndicat ou une salariée à l'intérieur de ce délai.
- 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.
- 10.05** La salariée fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'état civil, d'adresse ou de numéro de téléphone.
- 10.06** Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur communique, par écrit, au Syndicat, le nom de son représentant ou de son remplaçant, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avvertir le Syndicat de tout changement de représentant. Cette liste inclut le conseil d'administration de la succursale.
- 10.07** 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.

- 10.08** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit au représentant de l'Employeur la liste des représentantes officielles du Syndicat ainsi que leurs numéros de téléphone.
- 10.09** Tout changement dans les listes prévues aux paragraphes 10.07 et 10.08 doit être communiqué, par écrit, à l'Employeur dans un délai n'excédant pas trente (30) jours.



## ARTICLE 11 - LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

### **11.01 Libérations internes**

Sur demande à la personne responsable du personnel, une représentante syndicale sera libérée durant ses heures de travail pour rencontrer une ou des salariées afin de discuter de griefs, mener une enquête ou une recherche au sujet des conditions de travail, et ceci sans perte de salaire pour la représentante syndicale ainsi que pour les salariées.

Les rencontres auront lieu à un endroit désigné par l'Employeur.

Les représentantes syndicales ont droit à six (6) demi-journées par année afin d'exercer leurs activités syndicales internes.

### **11.02** Les représentantes syndicales pourront rencontrer l'Employeur sur rendez-vous.

### **11.03** L'Employeur avisera la représentante syndicale de la date d'entrée des nouvelles salariées, et ce, au plus tard une (1) semaine après l'arrivée des salariées nouvellement embauchées. La représentante syndicale rencontrera ces salariées pour une période minimum d'une (1) heure et d'un maximum de deux (2) heures afin de faire l'orientation syndicale, et ce, sans perte de salaire pour la représentante syndicale et les salariées nouvellement embauchées.

La date et l'heure de la rencontre seront convenues entre la représentante syndicale et l'Employeur.

### **11.04** Dans le cas où une salariée devrait se déplacer pour cette rencontre, l'Employeur lui accordera un laps de temps raisonnable pour se rendre à l'endroit désigné, et ce, en plus du temps prévu au paragraphe 11.03.

### **11.05** Sur demande à l'Employeur, qui ne peut refuser sans motifs valables, une représentante externe du Syndicat pourra rencontrer une ou plusieurs salariées durant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire.

### **11.06 Libérations externes**

Les représentantes syndicales ou leurs remplaçantes pourront s'absenter de leur travail pour un maximum de quinze (15) jours par année sans perte de salaire, en vue d'exercer leurs fonctions syndicales à l'extérieur de l'établissement.

De plus, les représentantes syndicales ou leurs remplaçantes pourront s'absenter de leur travail pour une période supplémentaire de dix (10) jours sans salaire en vue d'exercer leurs fonctions syndicales à l'extérieur de l'établissement.

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 représentantes pour qui la libération est demandée.

- 11.07** 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 à l'avance.
- 11.08** Dans l'éventualité où l'Employeur est incapable d'accorder la libération syndicale externe durant la période des fêtes (du 22 décembre au 4 janvier) ou du congé annuel estival (du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre) pour des raisons valables et dont la preuve lui incombe, l'Employeur contacte le Syndicat pour tenter de trouver une solution à la situation.
- 11.09** Le nombre de salariées libérées simultanément est déterminé de la façon suivante :
- 1 à 25 membres : une (1) salariée ;  
25 membres et plus : deux (2) salariées.
- 11.10** Lorsqu'il compte moins de cinq (5) salariées dans l'établissement, la représentante syndicale est libérée, au besoin, sans perte de salaire, après demande auprès de l'Employeur, qui ne peut refuser sans motif valable.

**ARTICLE 12 - LIBÉRATION POUR SE PRÉSENTER À LA COUR OU DEVANT UN TRIBUNAL**

**12.01** La salariée qui est appelée à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas une partie, reçoit la différence entre son salaire régulier et le montant reçu à titre de jurée ou de témoin.

**12.02** L'Employeur accorde un congé sans solde à la salariée qui devrait se présenter en cour dans une cause où elle est une partie pour les jours qu'elle devrait comparaître en cour et pour les jours préparatoires pour l'audition.

Dans le cas d'une comparution en cour, la salariée devrait aviser l'Employeur des jours de congé avant l'affichage de l'horaire de travail, si possible. Toutefois, si l'horaire est déjà affiché lorsque la salariée prend connaissance de la date, la salariée aura un congé sans solde accordé et l'Employeur la remplacera avec une salariée à temps partiel ou une salariée de la liste de disponibilité.

## ARTICLE 13 - GRIEF ET ARBITRAGE

**13.01** En vue de régler dans les plus brefs délais possibles, tout grief ou mésentente 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.

**13.02** Toute salariée, seule ou accompagnée par une (1) ou des représentantes du Syndicat, soumet un grief par écrit à la personne responsable du personnel dans les soixante (60) jours 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.

Dans le cas de mesure disciplinaire (avis, suspension, congédiement), la salariée doit soumettre son grief dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

Dans le cas où le grief concerne une situation de harcèlement psychologique ou sexuel, la salariée doit soumettre son grief dans un délai de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite.

Les délais de soixante (60) jours et de six (6) mois et de deux (2) ans, selon le cas, sont de rigueur.

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

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

- 1) Années d'expérience antérieure ;
- 2) Salaire et titre d'emploi ;
- 3) Primes ;
- 4) Assurance-salaire.

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

**13.05** L'Employeur, ou son représentant doit donner sa réponse écrite dans les trente (30) jours de la date du dépôt du grief.

Dans le délai mentionné au paragraphe précédent, l'une ou l'autre des parties peut convoquer, par écrit, la ou les représentantes de l'autre partie à une rencontre ayant pour but d'examiner le grief et d'y trouver une solution satisfaisante.

**13.06** Si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat doit soumettre le grief à l'arbitrage entre le trentième (30<sup>e</sup>) jour et le sixième (6<sup>e</sup>) mois de la date du dépôt du grief.

- 13.07** Si plusieurs salariées collectivement ou le Syndicat lui-même se croit lésé, le Syndicat ou les salariées concernées, peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.
- 13.08** L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui ont donné lieu au grief, et ce, sans préjudice.
- 13.09** Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir conjointement, par écrit, de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article.
- 13.10** Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage dans les délais prévus au paragraphe 13.06 en communiquant par écrit à la partie adverse, une demande à cet effet.
- 13.11** Les parties procèdent devant un (1) arbitre.
- 13.12** Une partie avise l'autre du nom de l'arbitre qu'elle suggère; dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, l'autre partie doit communiquer, soit son accord sur l'arbitre suggéré, soit le nom d'un autre arbitre.
- Si, à la suite de cette procédure, il n'y a pas d'accord sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre partie demande au ministre responsable de l'application du Code du travail de le nommer d'office.
- 13.13** L'arbitre a juridiction sur les griefs ou mécontentes concernant les conditions de travail des salariées, les suspensions, les congédiements, les mesures disciplinaires et les fardeaux de tâches.
- 13.14** L'arbitre peut maintenir, annuler ou modifier toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.
- 13.15** En aucun cas l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention collective.
- 13.16** Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 13.17** Si, à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence arbitrale, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre qui a entendu le grief ou à son défaut, par un autre arbitre choisi conformément à la présente convention collective.

La décision sera exécutoire et lie les parties.

**13.18** 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.

**13.19** La sentence arbitrale doit être motivée et signée par l'arbitre.

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

**13.20** Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont à la charge des parties à parts égales.

## ARTICLE 13A - MESURES DISCIPLINAIRES

**13A.1** Dans tous les cas de mesure disciplinaire, telle suspension, rétrogradation, congédiement ou avis disciplinaire final, l'Employeur doit, dans les quatre (4) jours ouvrables suivants, envoyer à la salariée, à sa dernière adresse connue, un avis écrit confirmant les raisons et les faits qui ont provoqué une telle mesure. Une copie est envoyée au Syndicat dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la mesure disciplinaire.

**13A.2** Dans le cas d'une salariée congédiée ou suspendue, l'arbitre peut :

- 1) Réintégrer ladite salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention ;
- 2) Maintenir le congédiement ou la suspension ;
- 3) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de 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 premier alinéa de l'article 13A peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

## ARTICLE 14 - TABLEAU D'AFFICHAGE

**14.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales et une clé est remise à la représentante syndicale.

Tout document de nature syndicale ou professionnelle signé par une représentante syndicale peut y être affiché. Cependant, aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne responsable du personnel ou son représentant.

**14.02** L'Employeur désigne un endroit convenable muni d'une filière ou d'un ou des tiroirs fermant à clé, où les représentantes pourront conserver des documents syndicaux en toute sécurité.



## ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

### **15.01 Définition**

Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'une salariée depuis sa dernière date d'entrée en service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

### **15.02 Acquisition**

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.

### **15.03 Salariées à temps partiel**

L'ancienneté des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour les salariées à temps complet. Ainsi, pour fins d'ancienneté, une (1) journée complète de travail égal un deux cent vingt-cinquième (1/225) d'année d'ancienneté.

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

### **15.04 Préséance des salariées à temps partiel**

Si un poste de salariée à temps complet devient vacant, les salariées à temps partiel ont préséance, par ancienneté, sur une candidate de l'extérieur.

### **15.05 Changement de statut**

Une salariée à temps partiel obtient un poste à temps complet par voie d'affichage. Elle conserve l'ancienneté acquise dans son 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 conserve son ancienneté. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.

Dans les deux (2) cas susmentionnés, la salariée n'a pas à donner sa démission.

La salariée ne peut pas détenir deux (2) postes en même temps d'une façon permanente et l'Employeur a le droit d'établir le nombre de postes à temps complet et à temps partiel dans l'organisation.

## **15.06 Conservation et accumulation de l'ancienneté**

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

- 1) Absence autorisée en vertu de la présente convention collective, congés pour études et vacances, sauf disposition contraire dans la présente convention collective ;
- 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 des accidents du travail et des maladies professionnelles* ;
- 4) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle susmentionnée pendant les douze (12) premiers mois ;
- 5) Congé de maternité et d'adoption prévus à la présente convention ;
- 6) Congé autorisé pour apprendre la langue française ;
- 7) Congé sans solde à la demande de l'Employeur ;
- 8) Congé sans solde pour un maximum de trente (30) jours.

Il est entendu que les salariées à temps partiel bénéficient des dispositions prévues ci-dessus, 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.

## **15.07 Conservation de l'ancienneté**

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

- 1) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle mentionnée ci-dessus, après le douzième (12<sup>e</sup>) mois d'absence. Cependant, pour la salariée qui peut se prévaloir des prestations d'assurance-emploi (quinze (15) semaines), les dispositions du paragraphe 15.06 s'appliquent ;
- 2) Congé sans solde excédant trente (30) jours.

### **15.08 Perte d'ancienneté et d'emploi**

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

- 1) Mise à pied excédant douze (12) mois ;
- 2) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après le trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois d'absence ;
- 3) 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. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel de la salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant au bureau du personnel de l'établissement.

### **15.09 Perte d'ancienneté**

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 motif valable.

## ARTICLE 16 - PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

**16.01** Tout poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité d'accréditation doit être affiché aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours de travail, aussitôt que le poste est vacant.

Cet affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur à cet effet ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

**16.02** L'affichage, prévu au paragraphe 16.01, doit contenir seulement ce qui suit :

- 1) Classification et salaire (incluant les primes s'il y a lieu) ;
- 2) Heures de travail ;
- 3) Période d'affichage ;
- 4) District à parcourir : à pied ou en automobile, l'exigence ou non d'une automobile ;
- 5) Les compétences exigées de la candidate doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Une copie de l'affichage est envoyée au Syndicat.

**16.03** Une fois la période d'affichage terminée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de quinze (15) jours, à moins qu'aucune candidate ne puisse remplir de façon adéquate les exigences normales de la tâche.

**16.04** Durant la période d'affichage, toute salariée peut soumettre sa candidature par écrit.

**16.05** Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante syndicale.

**16.06** L'Employeur accorde le poste en tenant compte des facteurs suivants :

- 1) Compétence clinique et expérience ;
- 2) Ancienneté.

Lorsque la compétence clinique et l'expérience de plusieurs candidates sont équivalentes, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

**16.07** L'Employeur affiche toute nomination le jour même, et ce, pour une période de quinze (15) jours. Une copie de cet avis doit être envoyée à la représentante syndicale.

**16.08**

La salariée qui obtient le poste a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail dans les cas de promotion ou transfert.

Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou à la demande de l'Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

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

## ARTICLE 17 - REMPLACEMENT DANS UN POSTE-CADRE

**17.01** Lorsqu'une salariée est appelée à remplacer dans un poste-cadre à l'extérieur de l'unité de négociation, elle reçoit une prime de cinquante dollars (50,00 \$) par jour.

**17.02** L'infirmière affectée à la formation des salariées nouvellement embauchées reçoit une prime de précepteur de trente dollars (30,00 \$) par jour durant la période de formation.

Les fonctions de précepteur sont les suivantes :

- 1) D'agir comme marraine (suivre un plan d'orientation, revoir les ressources existantes, faire des démonstrations pratiques) ;
- 2) Faire un retour avec la salariée et le directeur pendant le processus d'évaluation.

**ARTICLE 18 - POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT  
TEMPORAIRE DE TRAVAIL**

**18.01** Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Congé annuel ;
- b) Activités syndicales ;
- c) Tous congés avec ou sans solde ;
- d) Période entre le départ d'une salariée et l'embauche d'une remplaçante ;
- e) Maladie ou accident ;
- f) Congé de maternité ;
- g) Congé de paternité ;
- h) Congé d'adoption ;
- i) Congé spécial ;
- j) Congé pour études.

**18.02** Un poste temporairement dépourvu de sa titulaire pour une période de moins de vingt-huit (28) jours est comblé, selon les besoins, par les salariées de la liste de disponibilité ou une salariée à temps partiel afin d'augmenter ses heures de travail jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail par semaine. La salariée qui a complété cinq (5) jours de travail dans une semaine est considérée non disponible. Dans tous les cas la règle d'ancienneté s'applique, mais une priorité est accordée à la salariée à temps partiel.

Lorsqu'une absence de plus de vingt-huit (28) jours est prévue, l'Employeur affiche le remplacement afin que toutes les salariées visées puissent en prendre connaissance et est ensuite accordé par ordre d'ancienneté. Le poste d'une salariée à temps partiel qui comble un poste à temps complet temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé temporairement par une salariée à temps partiel détenant un poste de moindre d'heures de travail, ou à une salariée de la liste de disponibilité, pour toute la durée de l'absence.

Advenant l'impossibilité de combler le remplacement à partir de la liste de disponibilité ou de salariées à temps partiel, l'Employeur devra afficher le remplacement à l'externe après un délai maximal de trois (3) mois.

**18.03** La salariée assignée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire est considérée soit une salariée à temps complet, soit une salariée à temps partiel, et reçoit les avantages sociaux selon son statut si le remplacement est pour une durée de plus de trois (3) mois.

**18.04 Liste de disponibilité**

La liste de disponibilité est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire et/ou pour satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau de tâche temporaire.

**18.05** La liste de disponibilité comprend les salariées suivantes :

1. Toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime, par écrit, une disponibilité additionnelle ;
2. Toute salariée qui a terminé une période d'emploi attribuable à l'un des motifs mentionnés au paragraphe 18.01 ;
3. Toute salariée ayant démissionné de son poste et s'étant inscrite sur la liste de disponibilité.

L'affectation est accordée comme suit :

- a) Par ordre d'ancienneté aux salariées détenant un poste à temps partiel et qui exprime une disponibilité additionnelle. Une salariée qui a complétée cinq (5) jours de travail dans la même semaine est considérée non disponible ;
- b) Par ordre d'ancienneté aux salariées de la liste de disponibilité.

**18.06** Avant d'avoir recours à des salariées à l'extérieur de l'unité d'accréditation (salariées d'agence), l'Employeur donnera priorité aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité et aux salariées à temps partiel.

**18.07** Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, une salariée doit exprimer sa disponibilité par écrit, en spécifiant les jours de la semaine où elle est disponible. Elle doit être disponible au moins deux (2) jours par semaine et une (1) fin de semaine sur quatre (4) ou une (1) fin de semaine sur six (6) lorsqu'elle travaille dans un autre établissement.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.

**18.08** Aux fins de recrutement et rétention et après deux (2) ans de service sur la liste de disponibilité, une salariée se voit garantir un poste permanent à temps partiel d'un minimum de deux (2) jours par semaine.

**18.09** Dans l'éventualité où l'Employeur désire embaucher des anciennes retraitées de NOVA l'Ouest de l'île, les parties devront négocier les conditions applicables.

Les cotisations syndicales, au taux en vigueur, devront être perçues en tout temps et pour tout travail effectué par les retraitées réembauchées.



## **ARTICLE 19 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

### **19.01 Semaine régulière de travail**

La semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart ( $36^{1/4}$ ) répartie en cinq (5) journées de travail de sept heures et quart ( $7^{1/4}$ ).

### **19.02 Répartition de la semaine de travail**

Pour fins de calcul, la semaine de travail est établie de zéro (00h00) heure le dimanche à vingt-trois heures cinquante-neuf (23h59) le samedi.

### **19.03 Période de repas**

L'Employeur accorde une période d'une heure pour les repas, chaque jour de travail. Cette heure est sans rémunération. Les salariées tenues de travailler pendant leur période de repas doivent être rémunérées au taux du temps supplémentaire.

### **19.04 Période de repos**

La salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

### **19.05 Congés hebdomadaires**

Il est accordé à toute salariée deux (2) journées complètes et, dans la mesure du possible, consécutives de repos par semaine. La salariée qui est tenue de travailler ou d'être de garde une fin de semaine ou partie d'une fin de semaine se voit accorder deux (2) jours de repos pendant lesquels l'Employeur ne peut exiger qu'elle soit de garde.

Une salariée qui doit travailler la fin de semaine doit avoir deux (2) journées complètes de repos pendant la semaine.

### **19.06 Répartition des fins de semaine**

L'Employeur doit répartir le travail de fin de semaine de façon à ce que toutes les salariées travaillent un nombre égal de quarts de fin de semaine. Toutefois, une salariée ne peut être tenue de travailler plus d'une (1) fin de semaine par mois.

Aux fins du présent article, une (1) fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

### **19.07 Échange d'horaire**

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur quart de travail suite à une demande écrite au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

### **19.08 Modification des horaires**

Toute demande de modification d'horaire, soit de la part de l'Employeur ou de la salariée, doit être faite par avis d'un minimum de sept (7) jours. Cette demande ne peut pas être refusée par l'une ou l'autre des parties sans raison valable.

### **19.09 Affichage de l'horaire**

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail sont établis par l'Employeur en fonction des besoins de l'établissement, en tenant compte des préférences exprimées par les salariées. Les demandes des salariées doivent être soumises à l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant l'affichage de l'horaire. L'horaire est affiché à l'endroit habituel au moins quatorze (14) jours à l'avance de la première date et couvre une période d'au moins huit (8) semaines.

## **ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET SERVICE DE GARDE**

### **20.01 Temps supplémentaire**

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

Lorsque possible, le temps supplémentaire doit être autorisé à l'avance par le directeur général. 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 si la salariée est déjà au travail lorsqu'elle est tenue de faire du temps supplémentaire ;
- 2) S'il y a rappel au travail alors que la salariée a quitté l'établissement, tout travail fait, incluant les appels téléphoniques reliés au travail ou le voyage de porte-à-porte, doit être rémunéré à taux et demi.
- 3) La rémunération minimum de tout travail fait lorsqu'il y a rappel au travail de la salariée qui a quitté l'établissement est de trois (3) heures à taux et demi.

La salariée est rémunérée, pour le temps supplémentaire, en argent à taux et demi ou, si elle le désire, en temps à taux et demi.

Une salariée peut refuser de travailler plus de quatre (4) heures de plus que ses heures normales de travail ou plus de quatorze (14) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Une salariée peut aussi refuser de travailler plus de cinquante (50) heures par semaine. Ce droit de refus ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des salariées ou du public, lorsqu'il y a risque de destruction ou de graves dommages aux biens ou à la propriété, ou dans le cas de force majeure lorsque le refus est contraire au code d'éthique des salariées.

Une salariée peut refuser de travailler au-delà de ses heures régulières de travail, et l'Employeur ne doit pas prendre des mesures de représailles contre elle, si celle-ci invoque l'une des raisons suivantes : des obligations relatives aux soins, à l'éducation et à la santé de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, l'état de santé de son conjoint, père, mère, frère, sœur ou grands-parents. (Le droit de refus ne permet pas à la salariée d'outrepasser son code d'éthique. En vertu de ce code, une salariée doit attendre d'être remplacée avant de quitter son unité de travail et doit s'abstenir de pratiquer sa profession lorsqu'elle se trouve dans un état de grande fatigue ou lorsqu'elle est malade).

### **20.02 Service de garde**

- A) Le « service de garde » est défini comme une disponibilité complète avec ou sans déplacement physique auquel la salariée est assujettie à l'extérieur de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors d'un congé férié.

- B) Une période de « service de garde » est d'une durée de huit (8) heures. La salariée reçoit quarante dollars (40,00 \$) pour chaque période de « service de garde ».

Tout travail fait pendant la période de « service de garde » sera rémunéré en argent ou en temps à taux et demi pour le temps travaillé calculé de « porte-à-porte ».

L'Employeur fera tout son possible pour s'assurer qu'une salariée n'a pas plus de quatre (4) périodes de garde par sept (7) jours.

La garde de fin de semaine s'étend de seize heures trente (16h30) le vendredi à huit heures trente (8h30) le lundi de la semaine suivante.

Lorsqu'elle est de garde le samedi, le dimanche ou un congé férié, la salariée travaille un quart de travail complet et reçoit son salaire pour un quart de travail complet.

- 20.03** Une salariée qui doit retourner au bureau de NOVA pour chercher de l'équipement « de garde » alors qu'elle n'est pas inscrite à l'horaire de travail est payée trois (3) heures à taux simple chaque fois qu'elle subit cet inconvénient.

## ARTICLE 21 - CONGÉS FÉRIÉS

**21.01** L'Employeur convient de reconnaître treize (13) jours de congés fériés payés durant l'année, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les congés fériés sont :

- Jour de l'An ;
- Lendemain du jour de l'An (2 janvier) ;
- Vendredi saint ;
- Lundi de Pâques ;
- Journée nationale des Patriotes ;
- Fête nationale ;
- Fête de la Confédération ;
- Fête du Travail ;
- Action de grâces ;
- Noël ;
- Lendemain de Noël ;
- Deux (2) congés mobiles.

**21.02** Lorsqu'un congé férié survient lors d'une journée de fin de semaine, le congé férié est octroyé soit le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant (vendredi ou lundi), et ce, à la discrétion de l'Employeur.

**21.03** Pour la salariée à temps complet, la date de la prise des deux (2) congés mobiles est au choix de chaque salariée avec un préavis de sept (7) jours à l'Employeur.

L'Employeur ne peut refuser une date sans motif valable et le fardeau de la preuve lui appartient.

La salariée qui ne peut prendre ses congés mobiles durant l'année à cause d'une absence maladie, un accident de travail ou maladie professionnelle compensée par la CNESST ou un congé avec solde prévu à la présente convention, doit être payée pour ses congés mobiles au plus tard le 15 décembre de chaque année.

**21.04** La salariée à temps complet nouvellement embauchée a droit aux deux (2) congés mobiles si sa date d'embauche est située entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin.

Par contre, toute nouvelle salariée à temps complet dont la date d'embauche se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre n'aura droit qu'à un (1) congé mobile.

Une salariée à temps partiel ne peut être obligée de travailler tous les congés fériés. Elle a droit de ne pas travailler un nombre de congé férié égal au pourcentage de temps travaillé (par exemple : la salariée qui travaille l'équivalent de 50% du temps a le droit d'être en congé lors d'au moins sept (7) congés fériés dont la Fête nationale, et soit Noël ou soit le Jour de l'An).

**21.05** La salariée doit faire une demande à son supérieur immédiat lorsqu'elle veut jumeler un (1) congé mobile ou plus à une fin de semaine, à un congé autorisé ou à sa période de vacances.

Toutefois, ceci ne peut être refusé sans motif valable.

**21.06** 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 congé férié à moins qu'elle ait demandé à accumuler ce congé férié.

La salariée a droit d'accumuler cinq (5) congés compensatoires pendant l'année. Toutefois, elle doit donner un avis d'un (1) mois quant au moment de la prise effective de ces congés.

La salariée peut accoler le congé compensatoire à une fin de semaine, à sa période de vacances ou à une absence autorisée.

**21.07** La salariée en congé lors d'un congé férié qui est appelée à travailler et accepte de travailler est rémunérée à taux double pour cette journée de travail et aura droit à une journée de congé compensatoire payée.

Pour le congé de la fête nationale, toutes les salariées du Québec ont droit à une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné durant les quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine dudit congé, excluant le temps supplémentaire. (Selon l'article 4 de la *Loi sur la fête nationale*.)

**21.08** Lorsque les besoins du service requièrent que les salariées travaillent à Noël et au Jour de l'An, celles-ci alternent entre Noël et le Jour de l'An, lorsque nécessaire, pour une répartition équitable.

La salariée qui travaille lors du congé de Noël ou le Jour de l'An est payée au taux et demi de son salaire régulier.

L'Employeur accordera à chaque salariée, à moins de demande contraire par la salariée, un minimum de cinq (5) jours consécutifs de congé accolés au congé de Noël ou du Jour de l'An.

**21.09** Si la salariée est en congé maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est programmé, alors qu'elle devrait être rémunérée à même sa réserve de congés maladie (le premier cinq (5) jours de l'absence) l'Employeur la paiera comme étant en congé férié sans débi- ter sa réserve de congés maladie.

Si, par contre, alors qu'elle est en congé maladie, elle est rémunérée en vertu du contrat d'assurance salaire à courte durée, l'Employeur versera la différence entre la prestation d'assurance salaire et la rémunération qu'il aurait versée si elle était au travail.

Ces dispositions ne s'appliquent que pour une absence maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par une lésion professionnelle.

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

## ARTICLE 22 - CONGÉ ANNUEL

- 22.01** La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 22.02** Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé.
- 22.03** Toute salariée qui, au 30 avril, a dix (10) ans de service a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.
- 22.04** Toute salariée qui, au 30 avril, a vingt (20) ans de service a droit à six (6) semaines de congé annuel payé.
- 22.05** Toute salariée qui, au 30 avril, a moins d'un (1) an de service a droit à une journée et deux tiers (1<sup>2/3</sup>) de vacances payées par mois de service. Cette salariée peut compléter à ses frais quatre (4) semaines de calendrier. Un avis à cet effet doit être envoyé à son supérieur immédiat.
- 22.06** La salariée embauchée entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des paragraphes précédents du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.
- 22.07** La période de congé annuel estival est du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre. Chaque salariée a droit de prendre son congé annuel durant cette période si elle le désire. Les salariées doivent indiquer leur préférence pour le congé estival entre le 1<sup>er</sup> et le 15 avril de chaque année. L'Employeur doit rendre sa réponse avant le 30 avril.
- La période de congé annuel d'hiver est du 1<sup>er</sup> octobre au 30 mai. Les salariées doivent indiquer leur préférence entre le 31 août et le 14 septembre. L'Employeur doit rendre sa réponse avant le 20 septembre.
- L'Employeur détermine les dates de congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées, et de leur ancienneté. L'ancienneté prévaut seulement pour un choix dans chacune des périodes de congé annuel.
- 22.08** Si un 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 a de congés fériés durant cette période.
- À la demande de la salariée, ces journées peuvent être accumulées et prises à une date ultérieure.
- 22.09** La salariée peut prendre son congé annuel de façon continue, ou si elle le désire, le diviser en plusieurs périodes d'au moins une (1) semaine. Toutefois, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances.



La salariée peut également choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, à prendre au besoin, mais la période de congé annuel des autres salariées prend préférence.

Le congé annuel d'une salariée à temps partiel est équivalent au nombre d'heures de travail de son poste. Par exemple : une salariée qui travaille deux (2) jours par semaine a droit au nombre de semaines de congé annuel en fonction de ses années de service (quatre (4) à cinq (5) semaines de vacances). Cependant, le nombre de jours de congé annuel payé peut être huit (8) à dix (10) jours en totalité. Ou deux (2) jours de congé annuel payés pour chaque semaine de congé annuel.

- 22.10** La salariée reçoit une indemnité du congé annuel équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 22.11** À la demande de la salariée, l'indemnité du congé annuel est remise à la salariée en même temps que la paie qui précède son départ en vacances.
- 22.12** En cas de cessation d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances équivalente à huit pour cent (8%) par mois de service non rémunéré pour fins de vacances, au moment de son départ.
- 22.13** Une salariée qui ne peut prendre ses vacances à la période établie pour raisons de maladie, accident ou lésion professionnelle survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure après entente entre la salariée et son supérieur immédiat. Dans un tel cas, la salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible et présenter un certificat médical à cet effet. Si la salariée est toujours en absence maladie après la période de congé annuel pour cette année, cette période de congé annuel peut être reportée à l'année suivante. Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel.

Une salariée peut également reporter ses vacances dans le cas où elle a demandé un congé sans solde en raison de ses obligations familiales relatives aux soins, de la santé ou de l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou si l'état de santé de son conjoint, père, mère, frère, sœur ou grands-parents requiert sa présence, avec l'accord de l'Employeur.

## **ARTICLE 23 - CONGÉS SANS SOLDE**

**23.01** En plus de sa période de congé annuel, la salariée a droit à un congé sans solde chaque année, à l'intérieur de chaque période d'une année civile, d'une durée maximum d'un (1) mois que l'Employeur ne peut refuser sans motif valable. La salariée doit en faire la demande trente (30) jours à l'avance. Une période minimale de trois (3) mois après la fin du dernier congé doit s'écouler avant de pouvoir faire une nouvelle demande.

Après cinq (5) ans de service, et une (1) fois à l'intérieur de chaque période de cinq (5) années civiles, la salariée a droit, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent d'une durée maximum d'une (1) année. Pour obtenir une prolongation du congé sans solde, la salariée doit en faire la demande, par écrit, au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée du congé. Une période minimale de deux (2) ans après la fin du dernier congé doit s'écouler avant de pouvoir faire une nouvelle demande.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.

Si jamais plusieurs demandes visent la même période et que l'Employeur ne peut les accorder simultanément, l'ancienneté prévaut.

### **23.02 Congés pour raisons familiales ou parentales**

Les dispositions du présent article sont harmonisées à la Loi sur les normes du travail actuellement en vigueur, suite aux modifications législatives de 2018.

**23.02.1** Pour l'application de l'article 23.02, en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'une salariée pour l'application de cet article :

- 1) Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la salariée ou son conjoint ;
- 2) Un enfant pour lequel la salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil ;
- 3) Le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la salariée ou de son conjoint ;
- 4) La personne inapte ayant désigné la salariée ou son conjoint comme mandataire ;
- 5) Toute autre personne à l'égard de laquelle la salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

**23.02.2** Une salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

L'Employeur peut demander à la salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées à même les banques de congés existantes avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la salariée justifie de trois (3) mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant.

**23.02.3** Une salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, si un enfant mineur de la salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

**23.02.4** Une salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

**23.02.5** L'ensemble des autres dispositions prévues à la section V.1 de la Loi sur les normes du travail, portant sur les absences et congés pour raisons familiales ou parentales, sont également réputées faire partie intégrante de la convention.

### **23.03 Congé pour mariage**

Après un (1) an de service continu, la salariée a droit à un congé payé d'une (1) semaine, en préparation ou suivant immédiatement le mariage, à condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

Trois (3) semaines additionnelles de congé sans solde lui seront accordées avec entente.

L'Employeur peut exiger des pièces justificatives de la tenue du mariage.

### **23.04 Congé pour études**

La salariée a droit à un congé sans solde pour études d'une durée maximum de deux (2) années consécutives ou de trois (3) ans si la salariée travaille pendant les vacances scolaires. Le congé est octroyé sur demande avec un préavis de quatre (4) semaines.

La salariée continuera d'accumuler de l'ancienneté dans le cas où ses études sont liées aux soins infirmiers.

### **23.05 Congé partiel sans solde**

L'Employeur accorde à la salariée à temps complet ou à celle qui travaille à temps partiel un minimum de huit (8) jours par quinzaine, qui en fait la demande trente (30) jours à l'avance, un congé partiel sans solde pour une période d'au moins vingt (20) semaines, mais pas plus de cinquante-deux (52) semaines. Le congé partiel sans solde ne peut avoir pour effet de réduire la prestation de travail à moins de deux (2) jours par semaine. La salariée n'est pas obligée de justifier sa demande. Ce congé est renouvelable annuellement en autant que la salariée en fasse la demande 30 jours à l'avance.

La salariée à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée une salariée à temps partiel et est soumise aux dispositions qui s'appliquent aux salariées à temps partiel. Elle accumule de l'expérience et de l'ancienneté en tant que salariée à temps partiel.

### **23.06 Conditions qui s'appliquent à un congé sans solde qui excède quatre (4) semaines**

#### **a) Avis de retour**

La salariée doit donner trente (30) jours d'avis à l'Employeur de son intention de revenir au travail, 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 début de son congé sans solde.

c) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée un montant correspondant au nombre de jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

d) Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la salariée. Les congés maladie non utilisés sont alors monnayés en décembre de l'année du début du congé.

e) Exclusion

Durant son congé sans solde, la salariée n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention collective ni ne peut acquérir ou accumuler des droits ou 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.

## ARTICLE 24 - CONGÉS SPÉCIAUX

**24.01** L'Employeur accorde à la salariée :

- 1) Cinq (5) jours de congé à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 2) Cinq (5) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : son père, sa mère, son frère ou sa sœur. Trois (3) de ces jours sont payés et deux (2) sont sans solde ;
- 3) Trois (3) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : beau-père, belle-mère, demi-frère ou demi-sœur ;
- 4) Deux (2) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : grand-mère, grand-père, oncle, tante, gendre, bru, belle-sœur ou beau-frère ;
- 5) Deux (2) jours de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de celui prévu au paragraphe 1).

Ces congés sont accordés pour permettre à la salariée d'assister aux funérailles et ne doivent pas nécessairement être pris immédiatement le jour du décès.

**24.02** Lors de décès mentionnés au paragraphe 24.01, la salariée a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si les funérailles ont lieu à cent cinquante (150) kilomètres ou plus du lieu de la résidence de la salariée.

**24.03** Durant ces congés, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours du congé, à moins d'indication contraire.

**24.04** Une salariée a droit jusqu'à un maximum de trois (3) jours de congé avec solde pour raisons personnelles. La salariée prend ses congés séparément et en avise l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les jours utilisés sont pris des jours de vacances accumulés, la banque de temps accumulés à reprendre ou la banque de congés maladie accumulés de la salariée.

## ARTICLE 25 - FORMATION EN COURS D'EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

### **25.01 Orientation**

Pour permettre à toute salariée nouvellement embauchée de s'intégrer et de se familiariser rapidement et efficacement avec son nouveau milieu de travail, l'Employeur établit un programme d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi et dont la durée est de sept (7) jours de travail. Cette période peut être allongée après entente entre le supérieur et la salariée. Si la salariée est réembauchée après moins de douze (12) mois d'absence, sa période d'orientation peut être réduite après entente.

**25.02** 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.

Ceci comprend la formation concernant les changements technologiques.

**25.03** Les salariées auront accès à un programme de mise à jour d'au moins trente- cinq (35) heures par année.

Les cours de mise à jour sont donnés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement sans frais et sans perte de salaire, et la salariée est libérée de son travail pour la période nécessaire à cette mise à jour.

**25.04** L'Employeur met à la disposition des salariées les outils (par exemple : livres, revues, ordinateurs, etc.) nécessaires pour assurer et améliorer la qualité des soins infirmiers.

**25.05** L'Employeur organise ou met à la disposition des salariées, après consultation avec celles-ci, des cours de français ou d'anglais.

Les salariées qui suivront de tels cours seront libérées sans perte de salaire pour la moitié du temps requis pour ces cours ; le reste du temps étant à leurs frais.

**25.06** Si une salariée suit un cours de mise à jour durant un jour de congé, l'Employeur lui remettra un jour de congé compensatoire.

La salariée à temps partiel doit être payée pour chaque jour de cours ou d'étude lorsqu'elle n'est pas programmée pour travailler.

**25.07** Chaque année l'Employeur permet à au moins une salariée d'assister à des rencontres ou conférences relatives à la promotion de la profession d'infirmière (par exemple : l'O.I.I.Q., etc.).

Les salariées désigneront une ou plusieurs salariées pour les représenter. Ces salariées seront libérées sans perte de salaire et sans frais pour assister à ces rencontres ou conférences.

## ARTICLE 26 - DROITS PARENTAUX

### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve du sous-alinéa, a) du paragraphe 26.11 et du paragraphe 26.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 26.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 26.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 26.22A.

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

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

**26.03A** Le salaire hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

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

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



## SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

**26.04** La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 26.08 ou 26.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 26.08 ou 26.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 26.10, 26.11 et 26.11A, selon le cas.

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

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

**26.06** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

**26.08A** Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (R.L.R.Q., c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation ; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 26.28.

**26.08B** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 26.08 ou 26.08A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 26.10, 26.11 ou 26.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 26.01.

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

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

### **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale**

**26.10** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt-et-une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour-cent (93%)<sup>3</sup> de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

<sup>2</sup> La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>3</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93%) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7%) de son salaire.

OP 81

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

**26.10A** L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

**26.11** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale à droit de recevoir :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%)<sup>4</sup> de son salaire hebdomadaire de base ;

<sup>4</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance emploi.

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

Le paragraphe 26.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 26.11A** La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 26.10 et 26.11.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base.

**26.12** Dans les cas prévus par les paragraphes 26.10, 26.11 et 26.11A:

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 26.10, 26.11 et 26.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 26.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 26.04.

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

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

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

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 26.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 26.28.

**26.16** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celui prévu au paragraphe 26.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**26.17** L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 26.31.

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

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

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

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

**Affectation provisoire et congé spécial**

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

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, une autre salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

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

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

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

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



Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

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

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'Employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

### **Autres congés spéciaux**

**26.19A** La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

**26.20** Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 26.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (<sup>1/2</sup>).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 26.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 26.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 26.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

## SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

**26.21** Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

**26.21A** À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 26.33 et 26.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

**26.21B** Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 26.21A, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 26.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 26.11, selon le cas, et le paragraphe 26.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

**26.21C** Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 26.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

**26.21D** Les alinéas a), b) et d) du paragraphe 26.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 26.21B ou 26.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

**26.21** La salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

**26.22A** La salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 26.33 et 26.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

**26.22** Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 26.22A, la salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 26.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 26.11, selon le cas, et le paragraphe 26.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

**26.23** La salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 26.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

**26.24A** La salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

**26.24** Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 26.12 s'appliquent à la salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 26.23 ou 26.24 en faisant les adaptations nécessaires.

**26.25** La salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint.

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 26.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 26.28.

**SECTION VI**  
**CONGÉ SANS SOLDE ET**  
**CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

**26.26**

- a) La salariée a droit à l'un des congés suivants:
1. Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 26.05 ;
  2. Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 26.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance ;
  3. Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 26.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son Employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) D'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas ;
- ii) D'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa demande initiale de modification.

La salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2<sup>1/2</sup>).

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

Lorsque le conjoint de la salariée n'est pas un salarié du secteur public, la salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) La salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Après entente avec l'Employeur, la salariée peut, au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans la convention collective à moins que les parties en conviennent autrement. La salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

**26.27** Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 26.27, la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance médicaments de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes si ceci est permis par le contrat d'assurance NOVA.

Au cours du congé partiel sans solde, la salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 26.27, la salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

**26.28** La salariée peut prendre sa période de congé annuel reporté immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

OF  
SA

- 26.29A** À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 26.29B** Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 26.28, 26.31 et 26.32.



## SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

### Les avis et préavis

**26.30** Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 26.21 et 26.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par le salarié à son Employeur ;
- b) Les congés visés aux paragraphes 26.21A et 26.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 26.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 26.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 26.31.

Le salarié qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

**26.31** Le congé sans solde visé au paragraphe 26.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2<sup>1/2</sup>) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

La salariée et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

**26.32** La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

### **Prolongation, suspension et fractionnement**

**26.33** Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 26.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 26.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**26.33A** Sur demande du salarié, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 26.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 26.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 26.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant du salarié est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

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

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Le salarié est visé par le paragraphe 26.28 durant cette période.

**26.33B** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 26.33 et 26.33A, l'Employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 26.21A ou 26.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 26.01.

**26.33C** Le salarié qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 26.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 26.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Le salarié est visé par le paragraphe 26.28 durant cette période.

**26.33** Le salarié qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 26.21, 26.21A, 26.22, 26.22A et 26.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 26.13, pourvu qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 26.18 de la section II.

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

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

JP 8/1

## ARTICLE 27 - CONGÉS DE MALADIE

**27.01** Toute salariée détentrice de poste à temps complet a droit à neuf (9) jours ouvrables de congé maladie par année de service.

On crédite à la salariée soixante-quinzième (0,75) de jour ouvrable de congé maladie pour chaque mois de service.

**27.02** La salariée à droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) À une prestation équivalente à cent pour cent (100%) du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail pour les premiers cinq (5) jours ouvrables. Ces cinq (5) jours sont déduits de la banque de congés maladie de la salariée ;

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

b) À une prestation égale à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire, à compter de la sixième (6e) journée ouvrable. Cette prestation est payable pour le délai de carence requis afin d'être admissible à l'assurance invalidité de longue durée du NOVA ;

Le délai de carence pour l'assurance invalidité de longue durée est stipulé dans le contrat NOVA ;

c) Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quatre (4) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente ;

À l'intérieur de ladite période de quatre (4) mois, le délai de carence prévu par l'assureur sera cumulatif, jusqu'à concurrence du maximum de jours stipulé au contrat de NOVA.

d) En cas de litige entre l'assureur et l'Employeur pour l'application du paragraphe 27.02 c), l'Employeur indemniserà la salariée selon les modalités de 27.02 b) jusqu'à ce le litige soit réglé ou jusqu'au début des prestations d'assurance de longue durée. La salariée remboursera le trop payé à l'Employeur ou à l'assureur advenant une double rémunération pour une période donnée.

e) Pour les salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base des heures travaillées au cours des douze (12) dernières semaines de travail, par rapport au montant de la prestation payable à une salariée à temps complet. Pour la fin du calcul, les semaines durant lesquelles la salariée est en congé ou en congé annuel ne sont pas incluses dans la période de douze (12) semaines.

**27.03** La salariée doit présenter un certificat médical à l'Employeur après trois (3) jours d'absence au travail, à moins de circonstances exceptionnelles à convenir préalablement avec l'Employeur.

**27.04** La salariée à temps partiel accumule les jours de congé maladie selon le nombre de quarts de travail travaillés par rapport à une salariée à temps complet. Elle ne reçoit pas d'avantages sociaux pour les congés maladie.

Elle reçoit les prestations d'assurance salaire selon les modalités suivantes :

La salariée à temps partiel reçoit cent pour cent (100%) de son salaire du premier (1<sup>er</sup>) au quatrième (4<sup>e</sup>) jour d'absence au travail selon le nombre de jours travaillés par rapport aux nombres de jours travaillés par une salariée à temps complet. Ces jours, soit d'un (1) à quatre (4) jours, sont déduits de sa banque de jours de congé maladie. Les prestations d'assurance salaire sont payables à partir de la deuxième (2<sup>e</sup>) à la cinquième (5<sup>e</sup>) journée selon le nombre de jours travaillés par semaine et sont payables jusqu'à ce que la salariée soit admissible aux prestations d'assurance salaire de longue durée. Une salariée est éligible à l'assurance invalidité longue durée du NOVA Ouest de l'île si elle travaille au moins deux jours et demi (2,5) par semaine.

Les salariées qui ne sont pas éligibles aux prestations d'assurance invalidité de longue durée peuvent être éligibles aux prestations d'assurance emploi.

**27.05** La salariée n'est pas obligée de prendre son congé annuel en totalité ou en partie, au lieu de se prévaloir des prestations d'assurance salaire.

**27.06** La salariée qui n'a pas utilisé tous les jours de congé maladie auxquels elle a droit pour l'année, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au taux du salaire courant.

**27.07** Les congés maladie ainsi que les prestations d'assurance salaire sont payés directement par l'Employeur, sous réserve de la présentation par la salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

**27.08** Les prestations d'assurance salaire sont indexées chaque année suivant le taux d'augmentation des salaires prévus à la convention collective.

**27.09**

Dans le cas d'une lésion professionnelle ou d'un accident automobile, la salariée reçoit la prestation payable en vertu de la loi applicable. Les prestations d'assurance salaire, lorsqu'elles sont applicables, sont réduites par la prestation que la salariée reçoit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile du Québec* ou le *Régime des rentes du Québec*.

La banque de congés maladie de la salariée qui subit une lésion professionnelle n'est pas affectée et les dispositions de la loi s'appliquent.

## ARTICLE 28 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

**28.01** L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées et le Syndicat y collabore.

Les dispositions qui suivent ont pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la sécurité et l'intégrité physique des salariées.

Un comité conjoint local de santé et sécurité peut être formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

Le comité détermine son propre fonctionnement.

**28.02** La salariée qui subit un accident de travail peut consulter un médecin immédiatement sans perte de salaire.

**28.03** La salariée porteuse de microbes (par exemple : varicelle, rougeole, zona, etc.) et non-invalide au sens de l'article 27, en congé sur recommandation du médecin, sera payée par la CNESST ou, à défaut, par l'assurance salaire sans utiliser de jours de sa banque de congés maladie lorsqu'applicable.

**28.04** 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 à la liste de disponibilité dans le cas de la salariée non titulaire de poste.

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

Si, à la fin de la période de trois (3) ans, la salariée n'a pas réintégré son poste, le poste est alors affiché.

## ARTICLE 29 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 29.01**
1. Les salariées participent à l'assurance collective de « *NOVA QUÉBEC Ouest de l'île* » en conformité avec les règlements dudit régime.
  2. La répartition des coûts entre l'Employeur et la salariée se fait selon les modalités suivantes :

### **Groupe A**

La salariée choisit une couverture santé et dentaire.

#### Contribution de l'Employeur :

- Cent pour cent (100%) de la prime pour l'invalidité de longue durée, incluant les taxes ;
- Cinquante pour cent (50%) de la prime pour la couverture santé et dentaire, incluant les taxes.

#### Contribution de la salariée :

- Cent pour cent (100%) de la prime individu, familiale et MMA assurance vie, incluant les taxes ;
- Cinquante pour cent (50%) de la prime pour la couverture santé et dentaire, incluant les taxes.

### **Groupe B**

La salariée exerce son droit d'exemption pour la couverture santé et dentaire.

#### Contribution de l'Employeur :

- Trente-trois pour cent (33%) de la prime d'assurance invalidité de longue durée, incluant les taxes.

#### Contribution de la salariée :

- Cent pour cent (100%) de la prime individu, familiale et MMA assurance vie, incluant les taxes ;
- Soixante-sept pour cent (67%) de la prime d'assurance invalidité de longue durée, incluant les taxes.

- 29.02** Cent vingt (120) jours avant l'expiration du contrat d'assurance collective, le Syndicat et l'Employeur collaborent afin de recevoir des soumissions pour le renouvellement du contrat d'assurance collective.



## ARTICLE 30 - RÉGIME DE RETRAITE

**30.01** Les salariées participent au « *NOVA QUÉBEC Ouest de l'île régime de retraite* » selon les modalités suivantes :

- La participation au NOVA QUÉBEC Ouest de l'île régime de retraite est une condition d'emploi, à la condition que les critères d'admissibilité soient remplis ;
- La participation au régime est une condition d'emploi pour toutes les salariées à temps complet. Une salariée à temps complet peut s'inscrire volontairement le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois qui coïncide avec ou qui suit six (6) mois de service continu. Après six (6) mois de service continu, elle peut choisir de s'inscrire volontairement le premier (1<sup>er</sup>) jour de n'importe quel mois qui précède un (1) an de service. La participation au régime est obligatoire à partir du premier (1<sup>er</sup>) jour du mois qui coïncide avec ou qui suit un (1) an de service continu ;
- Une salariée qui travaille un nombre d'heures moindre que le nombre d'heures prévu pour une salariée à temps complet peut participer au régime de retraite sur une base volontaire après deux (2) ans de service ou lorsqu'elle répond aux exigences d'admissibilité provinciales.

**30.02** La contribution au régime de retraite est paritaire et s'établit à six et soixante-quinze pour cent (6,75%) pour l'Employeur et six et soixante-quinze pour cent (6,75%) pour la salariée, sur une base annuelle.

## ARTICLE 31 - RETRAITE PROGRESSIVE

- 31.01** Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de soixante pour cent (60%) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, jusqu'à un minimum de cinquante pour cent (50%) d'un temps complet.
- 31.02** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur. Une salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir au programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.
- 31.03** Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :
- 1. Période couverte**
    - a) La période couverte par un régime de retraite progressive est d'une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de quarante-huit (48) mois ;
    - b) À la fin de la période, la salariée prend sa retraite.
  - 2. Durée de l'entente et prestation de travail**
    - a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de quarante-huit (48) mois ;
    - b) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente, elle doit également prévoir la durée de l'entente ;
    - c) Le pourcentage de la prestation de travail doit être sur une base hebdomadaire et d'au moins cinquante pour cent (50%) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80%) de celle d'une salariée à temps complet ;
    - d) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre l'Employeur et la salariée 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 ;
    - e) L'entente entre l'Employeur et la salariée est consignée par écrit et une copie est remise à la salariée et au Syndicat.

### 3. Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail ;
- b) La salariée continue d'accumuler son ancienneté même si elle ne participe 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 de début de l'entente ;

- c) Aux fins d'admissibilité à une rente de retraite, la salariée se voit reconnaître le service à temps complet ou à temps partiel qu'elle a accompli avant le début de l'entente.

### 4. Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- Retraite ;
- Décès ;
- Démission ;
- Congédiement ;
- Désistement avec l'accord de l'Employeur ;
- Invalidité de la salariée qui se prolonge au-delà de la période des prestations d'assurance-salaire.

#### 31.04

Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée à temps partiel.

## ARTICLE 32 - PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

- 32.01** Toute salariée bénéficiant d'avantages et/ou de privilèges supérieurs à ceux prévus à la convention collective, continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention collective.

## ARTICLE 33 - RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 33.01** L'Employeur s'engage à protéger toutes les salariées par une police d'assurance responsabilité couvrant toute réclamation ou poursuite légale contre une ou plusieurs salariées lors de l'exercice de leurs fonctions professionnelles.
- 33.02** Sur demande écrite, toute salariée aura accès à ladite police d'assurance responsabilité.
- 33.03** Lors de l'embauche, l'Employeur expliquera en détail la protection offerte par la ou les polices d'assurance.
- 33.04** Lorsqu'une nouvelle technique de soins infirmiers devient la responsabilité de la salariée, l'Employeur donne l'entraînement et les instructions nécessaires à l'utilisation de cette nouvelle technique.
- 33.05** Lorsqu'une salariée dans l'exercice de ses fonctions cause des dommages aux effets personnels d'un de ses patients, l'Employeur s'engage à remplacer ou à faire réparer le ou les articles endommagés, le cas échéant.

## ARTICLE 34 - COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS

**34.01** Tout problème relatif aux soins infirmiers, aux conditions de travail ou à un fardeau de tâches, peut être porté à l'attention du supérieur immédiat et/ou du Syndicat. Les parties peuvent alors convoquer des réunions discuter d'un problème et y trouver une solution.

Si la salariée n'est pas satisfaite de la solution, elle peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

**34.02** Toute salariée qui assiste à ses réunions pour différentes raisons, le fait sans perte de salaire, pourvu que l'Employeur en soit avisé au moins trois (3) jours à l'avance.

**ARTICLE 35 - ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, ASSURANCE-AFFAIRES  
AUTOMOBILE ET AUTRES**

**35.01** Lorsqu'une salariée utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, elle reçoit un montant équivalent au taux d'allocation raisonnable pour frais d'automobile déterminé par l'Agence du revenu du Canada pour chaque kilomètre parcouru. Ce montant est revu annuellement le 31 janvier et ajusté au taux en vigueur de l'Agence du revenu du Canada à cette date.

L'Employeur paiera un montant forfaitaire maximal de cent-cinquante dollars (150,00 \$) par année pour l'assurance affaires à toutes les salariées qui détiennent un poste et qui utilisent leur automobile personnelle dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions pour NOVA l'Ouest de l'île, au moment du renouvellement de chaque salariée, sur présentation de la preuve du renouvellement payé.

**35.02 Téléphone cellulaire**

L'Employeur versera un montant de cinquante dollars (50,00 \$) par mois aux infirmières détenant un poste qui se servent de leurs téléphones cellulaires pour le travail.

L'allocation ne sera pas versée dans le cas où l'Employeur fournisse un téléphone cellulaire à la salariée.

## ARTICLE 36 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

**36.01** Les salariées visées par le présent article sont celles qui sont détentrices de poste, tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03.

### **36.02 Transfert et procédure de mise à pied**

La fermeture totale de NOVA avec création ou intégration dans un autre établissement.

Lorsque l'Employeur ferme complètement la succursale de NOVA et qu'un autre établissement prend charge ou crée simultanément un centre d'activités pour assumer auprès de la même population le type de service autrefois assumée par le NOVA l'ouest de l'île, la procédure suivante s'applique :

Les salariées travaillant dans la succursale ainsi fermée seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ces responsabilités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans le cas où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être offerts aux salariées ayant le plus d'ancienneté. Une salariée peut refuser d'être transférée et laisser le poste à une salariée moins ancienne. Toutefois, tous les postes vacants ou disponibles doivent être comblés tant qu'il reste des salariées pour les combler.

S'il y a plus de salariées qu'il y a de postes disponibles, les salariées qui n'ont pas de poste recevront un avis de mise à pied de quatre (4) mois, ou à défaut, une indemnité de départ équivalente à la différence entre la période de l'avis et quatre (4) mois de salaire. Une copie de l'avis est remise au Syndicat.

### **36.03 Fermeture d'une succursale**

Dans le cas d'une fermeture totale, l'Employeur doit donner un préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et aux salariées, à défaut de quoi l'Employeur devra payer les salariées pour ces quatre (4) mois ou la différence entre la longueur de l'avis et quatre (4) mois. Lorsque possible, l'Employeur donnera un avis de plus de quatre (4) mois.

L'avis prévu aux paragraphes 36.02 et 36.03 doit comprendre le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, la classification et les compétences des salariées concernées. Cet avis s'applique aussi aux salariées à temps partiel.

**36.04** Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

**36.05** Dans le cas de mise à pied et/ou supplantation, l'ancienneté prévaut pour déterminer quelles salariées seront visées selon les modalités suivantes :

1. Lorsqu'il est nécessaire d'abolir un poste, c'est le poste de la salariée la moins ancienne qui est aboli ;



2. La salariée qui détenait ce poste peut alors, si elle le désire, être inscrite sur la liste de disponibilité et elle se voit offrir des remplacements par ordre d'ancienneté ;
3. La salariée qui détenait ce poste peut aussi choisir de ne pas être inscrite sur la liste de disponibilité, mais peut se prévaloir de deux (2) mois de salaire en guise d'indemnité de départ si elle a complété au moins un (1) an de service pour NOVA ou quatre (4) mois de salaire si elle a complété deux (2) ans de service pour NOVA ;
4. La salariée qui a moins d'un (1) an de service est inscrite sur la liste de disponibilité et n'a pas droit à une indemnité de départ ;
5. La salariée dont le poste est aboli et qui est inscrite sur la liste de disponibilité conserve sa priorité d'emploi sur les autres salariées de la liste de disponibilité et, par conséquent, a le premier choix sur le premier poste qui devient vacant.

**36.06** L'Employeur doit aviser le Syndicat de l'abolition de postes vacants ou non vacants, affichés ou non, quatre (4) semaines avant l'abolition de ces postes vacants ou non vacants. Lorsque, possible, l'Employeur donnera un avis plus long.

**36.07** Si, durant la période d'affichage, aucune salariée ne présente sa candidature pour un poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur communique avec les salariées de la liste de rappel par ordre d'ancienneté avant d'accepter une candidate de l'extérieur.

**36.08** Le rappel se fera par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue de la salariée. La salariée a sept (7) jours pour répondre. La salariée qui est ainsi rappelée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant sa réponse à l'Employeur. Cette salariée n'est pas sujette à une période de probation si la période initiale de probation a été complétée.

Si la salariée ne répond pas dans les délais mentionnés ci-dessus, elle perd son droit de rappel.

**36.09** Une salariée rappelée par l'Employeur après une mise à pied, qui ne peut revenir au travail pour raison d'études, continue de bénéficier des avantages de la présente convention, toutefois son tour pour le rappel est remis à la fin de l'année académique.

**36.10** Tout changement dans les conditions de travail de la salariée doit être effectué en conformité avec la convention collective.

**36.11** Dans les cas de fusion de succursales ou de services à l'extérieur de l'unité d'accréditation, les mises à pied doivent s'effectuer par ordre d'ancienneté des salariées des succursales ou services fusionnés.

**36.12** Par une entente mutuelle entre une salariée et l'Employeur, la période d'emploi peut être prolongée au-delà de l'âge de la retraite, et ce, pour une ou des périodes successives de douze (12) mois chaque, si le niveau de compétence est satisfaisant.

**36.13** Dans tous les cas de fusion, changement de structure ou toute autre réorganisation administrative, l'Employeur devra en informer le Syndicat et les salariées, par écrit, quatre (4) mois à l'avance.

Les salariées mises à pied à la suite de l'application du paragraphe précédent sont visées par les paragraphes 36.03 à 36.06.

## ARTICLE 37 - SALAIRES

**37.01** Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 décembre 2023 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, d'un pourcentage égal à six pour cent (6%).

Chaque taux et chaque échelle de salaire est ensuite majoré le 1<sup>er</sup> janvier 2025 d'un pourcentage égal à trois pour cent (3%), le 1<sup>er</sup> janvier 2026 d'un pourcentage égal à deux virgule cinq pour cent (2,5%) et le 1<sup>er</sup> janvier 2027 d'un pourcentage égal à deux virgule cinq pour cent (2,5%).

L'augmentation salariale pour l'année 2024 s'appliquera rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les montants de la rétroactivité découlant de l'application du présent article sont payables au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

Les échelles salariales applicables pour la durée de la convention collective sont prévues à l'annexe 1 de la Convention collective.

**37.02** Le salaire journalier de la salariée à temps partiel est un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire régulier, suivant sa position dans l'échelle de salaire.

La salariée à temps partiel programmée pour une partie de journée sera programmée pour un minimum de trois (3) heures et sera rémunérée pour un minimum de trois (3) heures.

Tout travail effectué après une journée programmée sera rémunérée au taux du temps supplémentaire.

La salariée programmée pour une (1) journée complète sept heures et quart (7¼ heures) mais qui travaille moins que sept heures et quart (7¼ heures) devra être payée pour une journée complète.

**37.03** La classification de la salariée dans l'échelle est déterminée par les deux (2) facteurs suivants :

### **1) Éducation**

#### **DEC – Diplôme d'études collégiales**

Diplôme d'un CEGEP ou d'un hôpital

#### **CERTIFICAT**

Une année d'études universitaires en sciences infirmières, en santé communautaire ou en santé publique

#### **BACCALAURÉAT**

Un baccalauréat en sciences infirmières, en santé communautaire ou en santé publique

## **2) Reconnaissance des années d'expérience en soins infirmiers**

Pour chaque deux cent vingt-cinq (225) jours d'expérience de travail, l'Employeur reconnaît une (1) année d'expérience.

Cette expérience sera reconnue pourvu qu'une période de moins de cinq (5) ans se soit écoulée depuis l'obtention de l'expérience.

**37.04** L'Employeur peut exiger une attestation écrite d'expérience ou de formation postsecondaire afin d'établir le classement dans l'échelle de salaire et/ou d'établir, s'il y a lieu, le droit à la prime pour formation postsecondaire.

**37.05** Lorsqu'une salariée ne peut présenter une attestation à cet effet elle peut, après avoir fait la preuve de l'impossibilité, fournir une preuve d'expérience en donnant sous serment tous les détails pertinents, tels que le ou les noms du ou des employeurs, la durée de ou des emplois et la nature des fonctions.

## ARTICLE 38 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

**38.01** L'expérience des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées. Ainsi pour fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à un deux cent vingt-cinquième ( $1/225^e$ ) d'année d'expérience.

Une salariée ne peut se voir reconnaître plus d'un (1) an d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

**38.02** En plus de son salaire, la salariée à temps partiel reçoit les bénéfices marginaux énumérés ci-dessous, payables sous forme de pourcentage :

- Cinq virgule trois pour cent (5,3%) de son salaire pour congés fériés (versé sur chaque paie) ;
- Huit à dix pour cent (8% - 10%) de son salaire basé sur ses années de service, pour le congé annuel au moment où elle part en vacances ou lorsqu'elle quitte son emploi.

## ARTICLE 39 - PAIEMENT DES SALAIRES

### **39.01 Dépôt direct**

Les salaires sont payés chaque deux (2) semaines par dépôt direct. La salariée doit compléter les documents nécessaires afin de faciliter ce processus. Il y aura donc vingt-six (26) périodes de paie par année.

### **39.02**

L'Employeur doit inscrire le nom, le prénom, la date et la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les jours de maladies payées, les déductions et le montant du salaire net sur le talon de paie. Une (1) fois par mois, l'Employeur affichera le nombre d'heures accumulées depuis le début de l'année à ce jour.

L'Employeur doit présenter sur des talons de paie distincts, les montants versés à titre de rétroactivité et de paie de vacances.

### **39.03**

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les cinq (5) jours ouvrables de la distribution des talons de paie, en remettant à la salariée le montant dû.

Si l'Employeur remet à la salariée par erreur un montant auquel elle n'a pas droit, le remboursement se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée.

### **39.04**


L'Employeur remet à la salariée, au plus tard la semaine suivant 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.

**ARTICLE 40 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ**

- 40.01 La présente convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2027. Les clauses normatives entrent en vigueur au moment de la signature de la convention collective.
- 40.02 Les clauses salariales prévues à l'article 37 entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et l'annexe 1 apparaissant à la convention collective en fait partie intégrante.
- 40.03 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Berensfield  
en ce 8<sup>e</sup> jour du mois de Mai 2024.


**LES PROFESSIONNEL(LE)S EN SOINS  
DE SANTÉ UNIS INC. (PSSU-FIQ)**

SONIA MANCIER 

LESLIE MITCHELL 

MARIONNE DROUIN 

**NOVA L'OUEST DE L'ÎLE**

  
THIERRY FAUCHER, PRÉSIDENT

CHRISTIANE MESSIER 

Tina Sigalos  
TINA SIGALOS

**ANNEXE 1**

**ÉCHELLES SALARIALES**

**DEC**

ÉCH.	Actuel			6%			3%			2,50%			2,50%		
	2023			2024			2025			2026			2027		
	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année
1	\$ 29.09	\$ 1,054.17	\$ 54,817.26	\$ 30.84	\$ 1,117.42	\$ 58,106.30	\$ 31.76	\$ 1,150.94	\$ 59,849.48	\$ 32.55	\$ 1,179.72	\$ 61,345.72	\$ 33.37	\$ 1,209.21	\$ 62,879.36
2	\$ 30.16	\$ 1,093.19	\$ 56,846.00	\$ 31.97	\$ 1,158.78	\$ 60,256.76	\$ 32.93	\$ 1,193.54	\$ 62,064.46	\$ 33.75	\$ 1,223.38	\$ 63,616.07	\$ 34.60	\$ 1,253.97	\$ 65,206.48
3	\$ 30.96	\$ 1,122.44	\$ 58,367.23	\$ 32.82	\$ 1,189.79	\$ 61,869.26	\$ 33.80	\$ 1,225.48	\$ 63,725.34	\$ 34.65	\$ 1,256.12	\$ 65,318.48	\$ 35.51	\$ 1,287.52	\$ 66,951.44
4	\$ 31.89	\$ 1,156.09	\$ 60,116.34	\$ 33.80	\$ 1,225.46	\$ 63,723.32	\$ 34.82	\$ 1,262.22	\$ 65,635.02	\$ 35.69	\$ 1,293.77	\$ 67,275.90	\$ 36.58	\$ 1,326.12	\$ 68,957.79
5	\$ 32.85	\$ 1,190.70	\$ 61,916.53	\$ 34.82	\$ 1,262.14	\$ 65,631.52	\$ 35.87	\$ 1,300.01	\$ 67,600.47	\$ 36.76	\$ 1,332.51	\$ 69,290.48	\$ 37.68	\$ 1,365.82	\$ 71,022.74
6	\$ 33.74	\$ 1,222.88	\$ 63,589.67	\$ 35.76	\$ 1,296.25	\$ 67,405.05	\$ 36.84	\$ 1,335.14	\$ 69,427.20	\$ 37.76	\$ 1,368.52	\$ 71,162.88	\$ 38.70	\$ 1,402.73	\$ 72,941.95
7	\$ 34.69	\$ 1,257.50	\$ 65,389.87	\$ 36.77	\$ 1,332.95	\$ 69,313.26	\$ 37.87	\$ 1,372.94	\$ 71,392.66	\$ 38.82	\$ 1,407.26	\$ 73,177.48	\$ 39.79	\$ 1,442.44	\$ 75,006.91
8	\$ 35.65	\$ 1,292.13	\$ 67,190.75	\$ 37.79	\$ 1,369.66	\$ 71,222.20	\$ 38.92	\$ 1,410.75	\$ 73,358.86	\$ 39.90	\$ 1,446.02	\$ 75,192.83	\$ 40.89	\$ 1,482.17	\$ 77,072.65
9	\$ 36.75	\$ 1,332.10	\$ 69,269.24	\$ 38.96	\$ 1,412.03	\$ 73,425.39	\$ 40.12	\$ 1,454.39	\$ 75,628.16	\$ 41.13	\$ 1,490.75	\$ 77,518.86	\$ 42.15	\$ 1,528.02	\$ 79,456.83
10	\$ 37.82	\$ 1,371.11	\$ 71,297.98	\$ 40.09	\$ 1,453.38	\$ 75,575.86	\$ 41.29	\$ 1,496.98	\$ 77,843.13	\$ 42.32	\$ 1,534.40	\$ 79,789.21	\$ 43.38	\$ 1,572.76	\$ 81,783.94
11	\$ 38.96	\$ 1,412.55	\$ 73,452.44	\$ 41.30	\$ 1,497.30	\$ 77,859.59	\$ 42.54	\$ 1,542.22	\$ 80,195.37	\$ 43.60	\$ 1,580.78	\$ 82,200.26	\$ 44.69	\$ 1,620.30	\$ 84,255.26
12	\$ 40.14	\$ 1,454.98	\$ 75,658.66	\$ 42.55	\$ 1,542.28	\$ 80,198.18	\$ 43.82	\$ 1,588.55	\$ 82,604.12	\$ 44.92	\$ 1,628.26	\$ 84,669.23	\$ 46.04	\$ 1,668.97	\$ 86,785.96
13	\$ 41.34	\$ 1,498.37	\$ 77,915.28	\$ 43.82	\$ 1,588.27	\$ 82,590.20	\$ 45.14	\$ 1,635.92	\$ 85,067.90	\$ 46.26	\$ 1,676.82	\$ 87,194.60	\$ 47.42	\$ 1,718.74	\$ 89,374.47
14	\$ 42.57	\$ 1,543.23	\$ 80,247.88	\$ 45.12	\$ 1,635.82	\$ 85,062.75	\$ 46.48	\$ 1,684.90	\$ 87,614.64	\$ 47.64	\$ 1,727.02	\$ 89,805.00	\$ 48.83	\$ 1,770.20	\$ 92,050.13

JP  
87



# CERTIFICAT

ÉCH.	Actuel			6%			3%			2,5%			2,5%		
	2023			2024			2025			2026			2027		
	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année
1	30,21 \$	1 095,63 \$	56 972,42 \$	32,02 \$	1 161,37 \$	60 390,77 \$	32,98 \$	1 196,21 \$	62 202,49 \$	33,81 \$	1 226,11 \$	63 757,55 \$	34,65 \$	1 256,77 \$	65 351,49 \$
2	31,04 \$	1 125,36 \$	58 518,88 \$	32,90 \$	1 192,88 \$	62 030,01 \$	33,89 \$	1 228,67 \$	63 890,91 \$	34,74 \$	1 259,38 \$	65 488,19 \$	35,61 \$	1 290,87 \$	67 125,39 \$
3	31,98 \$	1 159,01 \$	60 268,18 \$	33,90 \$	1 228,55 \$	63 884,27 \$	34,92 \$	1 265,41 \$	65 800,80 \$	35,79 \$	1 297,04 \$	67 445,82 \$	36,68 \$	1 329,47 \$	69 131,96 \$
4	32,85 \$	1 190,70 \$	61 916,78 \$	34,82 \$	1 262,14 \$	65 631,79 \$	35,87 \$	1 300,01 \$	67 600,74 \$	36,76 \$	1 332,51 \$	69 290,76 \$	37,68 \$	1 365,82 \$	71 023,03 \$
5	33,83 \$	1 226,30 \$	63 767,49 \$	35,86 \$	1 299,88 \$	67 593,54 \$	36,94 \$	1 338,87 \$	69 621,35 \$	37,86 \$	1 372,35 \$	71 361,88 \$	38,81 \$	1 406,65 \$	73 145,93 \$
6	34,77 \$	1 260,42 \$	65 541,99 \$	36,86 \$	1 336,05 \$	69 474,51 \$	37,96 \$	1 376,13 \$	71 558,74 \$	38,91 \$	1 410,53 \$	73 347,71 \$	39,88 \$	1 445,79 \$	75 181,41 \$
7	35,75 \$	1 296,03 \$	67 393,41 \$	37,90 \$	1 373,79 \$	71 437,01 \$	39,03 \$	1 415,01 \$	73 580,13 \$	40,01 \$	1 450,38 \$	75 419,63 \$	41,01 \$	1 486,64 \$	77 305,12 \$
8	36,78 \$	1 333,57 \$	69 345,55 \$	38,99 \$	1 413,58 \$	73 506,28 \$	40,16 \$	1 455,99 \$	75 711,47 \$	41,16 \$	1 492,39 \$	77 604,26 \$	42,19 \$	1 529,70 \$	79 544,36 \$
9	37,91 \$	1 374,05 \$	71 450,18 \$	40,18 \$	1 456,49 \$	75 737,19 \$	41,39 \$	1 500,19 \$	78 009,31 \$	42,42 \$	1 537,69 \$	79 959,54 \$	43,49 \$	1 576,13 \$	81 958,53 \$
10	38,94 \$	1 411,58 \$	73 402,32 \$	41,28 \$	1 496,27 \$	77 806,46 \$	42,51 \$	1 541,16 \$	80 140,65 \$	43,58 \$	1 579,69 \$	82 144,17 \$	44,67 \$	1 619,18 \$	84 197,77 \$
11	40,11 \$	1 454,00 \$	75 608,37 \$	42,52 \$	1 541,24 \$	80 144,87 \$	43,79 \$	1 587,48 \$	82 549,22 \$	44,89 \$	1 627,16 \$	84 612,95 \$	46,01 \$	1 667,84 \$	86 728,27 \$
12	41,34 \$	1 498,36 \$	77 915,13 \$	43,82 \$	1 588,26 \$	82 590,04 \$	45,14 \$	1 635,91 \$	85 067,74 \$	46,26 \$	1 676,81 \$	87 194,43 \$	47,42 \$	1 718,73 \$	89 374,29 \$
13	42,58 \$	1 543,73 \$	80 273,64 \$	45,13 \$	1 636,35 \$	85 090,06 \$	46,49 \$	1 685,44 \$	87 642,76 \$	47,65 \$	1 727,58 \$	89 833,83 \$	48,84 \$	1 770,77 \$	92 079,67 \$
14	44,95 \$	1 629,54 \$	84 736,10 \$	47,65 \$	1 727,31 \$	89 820,27 \$	49,08 \$	1 779,13 \$	92 514,87 \$	50,30 \$	1 823,61 \$	94 827,75 \$	51,56 \$	1 869,20 \$	97 198,44 \$

## BACCALAURÉAT

ÉCH	Actuel			6%			3%			2,5%			2,5%		
	2023			2024			2025			2026			2027		
	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année	Par heure	Par semaine	Par année
1	31,75 \$	1 151,20 \$	59 862,70 \$	33,66 \$	1 220,27 \$	63 454,46 \$	34,66 \$	1 256,88 \$	65 358,10 \$	35,53 \$	1 288,30 \$	66 992,05 \$	36,42 \$	1 320,51 \$	68 666,85 \$
2	32,59 \$	1 181,43 \$	61 434,68 \$	34,55 \$	1 252,32 \$	65 120,76 \$	35,58 \$	1 289,89 \$	67 074,38 \$	36,47 \$	1 322,13 \$	68 751,24 \$	37,38 \$	1 355,19 \$	70 470,02 \$
3	33,50 \$	1 214,10 \$	63 133,45 \$	35,51 \$	1 286,95 \$	66 921,46 \$	36,58 \$	1 325,55 \$	68 929,10 \$	37,49 \$	1 358,69 \$	70 652,33 \$	38,43 \$	1 392,66 \$	72 418,64 \$
4	34,50 \$	1 250,19 \$	65 009,71 \$	36,57 \$	1 325,20 \$	68 910,29 \$	37,67 \$	1 364,96 \$	70 977,60 \$	38,61 \$	1 399,08 \$	72 752,04 \$	39,57 \$	1 434,06 \$	74 570,84 \$
5	35,50 \$	1 287,23 \$	66 936,67 \$	37,63 \$	1 364,46 \$	70 952,87 \$	38,76 \$	1 405,40 \$	73 081,46 \$	39,73 \$	1 440,53 \$	74 908,49 \$	40,72 \$	1 476,55 \$	76 781,21 \$
6	36,51 \$	1 323,81 \$	68 838,27 \$	38,70 \$	1 403,24 \$	72 968,57 \$	39,86 \$	1 445,34 \$	75 157,62 \$	40,86 \$	1 481,47 \$	77 036,56 \$	41,88 \$	1 518,51 \$	78 962,48 \$
7	37,56 \$	1 361,36 \$	70 790,61 \$	39,81 \$	1 443,04 \$	75 038,05 \$	41,01 \$	1 486,33 \$	77 289,19 \$	42,03 \$	1 523,49 \$	79 221,42 \$	43,08 \$	1 561,58 \$	81 201,95 \$
8	38,64 \$	1 400,37 \$	72 818,98 \$	40,96 \$	1 484,39 \$	77 188,12 \$	42,19 \$	1 528,92 \$	79 503,76 \$	43,24 \$	1 567,15 \$	81 491,36 \$	44,32 \$	1 606,33 \$	83 528,64 \$
9	39,78 \$	1 441,81 \$	74 974,14 \$	42,17 \$	1 528,32 \$	79 472,59 \$	43,43 \$	1 574,17 \$	81 856,77 \$	44,52 \$	1 613,52 \$	83 903,19 \$	45,63 \$	1 653,86 \$	86 000,76 \$
10	40,89 \$	1 482,27 \$	77 078,60 \$	43,34 \$	1 571,21 \$	81 703,32 \$	44,64 \$	1 618,34 \$	84 154,42 \$	45,76 \$	1 658,80 \$	86 258,28 \$	46,90 \$	1 700,27 \$	88 414,73 \$
11	42,11 \$	1 526,65 \$	79 385,87 \$	44,64 \$	1 618,25 \$	84 149,02 \$	45,98 \$	1 666,80 \$	86 673,49 \$	47,13 \$	1 708,47 \$	88 840,33 \$	48,30 \$	1 751,18 \$	91 061,34 \$
12	43,96 \$	1 593,94 \$	82 884,85 \$	46,60 \$	1 689,58 \$	87 857,94 \$	48,00 \$	1 740,26 \$	90 493,68 \$	49,20 \$	1 783,77 \$	92 756,02 \$	50,43 \$	1 828,36 \$	95 074,92 \$
13	44,71 \$	1 620,76 \$	84 279,36 \$	47,39 \$	1 718,01 \$	89 336,12 \$	48,81 \$	1 769,55 \$	92 016,21 \$	50,03 \$	1 813,78 \$	94 316,61 \$	51,29 \$	1 859,13 \$	96 674,53 \$
14	45,99 \$	1 667,07 \$	86 688,06 \$	48,75 \$	1 767,09 \$	91 889,34 \$	50,21 \$	1 820,11 \$	94 646,02 \$	51,47 \$	1 865,61 \$	97 012,17 \$	52,75 \$	1 912,25 \$	99 437,48 \$
15	47,42 \$	1 718,75 \$	89 375,67 \$	50,27 \$	1 821,88 \$	94 738,21 \$	51,77 \$	1 876,53 \$	97 580,36 \$	53,07 \$	1 923,44 \$	100 019,87 \$	54,39 \$	1 971,53 \$	102 520,36 \$
16	48,83 \$	1 769,96 \$	92 037,92 \$	51,76 \$	1 876,16 \$	97 560,20 \$	53,31 \$	1 932,44 \$	100 487,00 \$	54,65 \$	1 980,75 \$	102 999,18 \$	56,01 \$	2 030,27 \$	105 574,16 \$
17	50,31 \$	1 823,59 \$	94 826,95 \$	53,33 \$	1 933,01 \$	100 516,57 \$	54,93 \$	1 991,00 \$	103 532,06 \$	56,30 \$	2 040,77 \$	106 120,37 \$	57,71 \$	2 091,79 \$	108 773,37 \$
18	51,81 \$	1 877,72 \$	97 641,33 \$	54,92 \$	1 990,38 \$	103 499,81 \$	56,57 \$	2 050,09 \$	106 604,80 \$	57,98 \$	2 101,35 \$	109 269,92 \$	59,43 \$	2 153,88 \$	112 001,67 \$

*JP*  
*87*



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



**FIQ Montréal** | Siège social

1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |  
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

**FIQ Québec**

1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |  
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

[fiqsante.qc.ca](http://fiqsante.qc.ca) | [info@fiqsante.qc.ca](mailto:info@fiqsante.qc.ca)