

NORMES ET PRATIQUES

D E G E S T I O N

**CONDITIONS DE TRAVAIL
DES PERSONNES
SALARIÉES SYNDICABLES
MAIS NON SYNDIQUÉES**

Québec 

NORMES ET PRATIQUES

D E G E S T I O N

**CONDITIONS DE TRAVAIL
DES PERSONNES
SALARIÉES SYNDICABLES
MAIS NON SYNDIQUÉES**

Ce document constitue une annexe à la circulaire 02-01-42-02 et peut être conservé dans le volume 2 du tome II des *Normes et pratiques de gestion* à la suite de la circulaire.

Québec 

Ministère de
la Santé et des
Services sociaux

Édition produite par :

La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux

Le présent document peut être consulté à la section **documentation** du site Web du ministère de la Santé et des Services sociaux dont l'adresse est : www.msss.gouv.qc.ca

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2000

Bibliothèque nationale du Canada, 2000

ISBN 2-550-36650-6

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à condition que la source soit mentionnée.

AVANT-PROPOS

Le présent répertoire propose aux établissements du réseau de la Santé et des Services sociaux des conditions de travail applicables aux personnes salariées syndicables mais non syndiquées à l'exception de celles relatives aux titres d'emploi, aux échelles de salaire et aux taux des primes prévus dans des circulaires annuelles, qui travaillent dans les établissements publics, les établissements privés conventionnés et les organismes assimilés à des établissements au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Dans la rédaction de ce répertoire, nous avons tenu compte des exigences de la Loi 126 (Loi sur les normes du travail) et des conditions générales de travail prévalant dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le ministère recommande aux établissements d'adopter par voie de résolution du Conseil d'administration le contenu de ce répertoire, aux fins de valoir de conditions de travail applicables aux personnes salariées syndicables mais non syndiquées.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	ARTICLES	
1	Définitions et années d'expérience antérieure	I.1.1
2	Dispositions générales	I.2.1
3	Heures et semaine de travail	I.3.1
4	Temps supplémentaire	I.4.1
5	Congés fériés payés	I.5.1
6	Congé annuel (vacances)	I.6.1
7	Droits parentaux et avantages sociaux	I.7.1
8	Procédure de supplantation et sécurité d'emploi	I.8.1
9	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	I.9.1
10	Régime de retraite	I.10.1
11	Paiement des salaires	I.11.1
12	Assurance-responsabilité	I.12.1
13	Allocations de déplacement	I.13.1
14	Repas	I.14.1
15	Prime de chef d'équipe	I.15.1
16	Prime d'assistant(e)-chef d'équipe	I.16.1
17	Primes de soir, de nuit et de fin de semaine	I.17.1
18	Prime d'heures brisées	I.18.1
19	Prime de tri de linge souillé	I.19.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
20	Prime d'ancienneté	I.20.1
21	Prime pour opération d'incinérateur	I.21.1
22	Régime de congé à traitement différé	I.22.1
23	Transport des bénéficiaires	I.23.1
24	Perte ou destruction de biens personnels	I.24.1
25	Règles d'application des échelles de salaire	I.25.1
26	Majoration des taux et échelles de salaire	I.26.1
27	Développement des ressources humaines	I.27.1
28	Récupération scolaire et congé sans solde pour études	I.28.1
29	Sécurité santé	I.29.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières à l'infirmier(ère) auxiliaire (titre réservé) ou auxiliaire diplômé(e)	II.A.1
B	Conditions particulières à l'éducateur(trice) et au(à la) technicien(ne) en loisir	II.B.1
C	Conditions particulières aux techniciens(nes)	II.C.1
D	Conditions particulières à l'infirmier(ère)	II.D.1
E	Conditions particulières à l'infirmier(ère)-bachelier(ère)	II.E.1
F	Annexe des professionnels(les)	II.F.1
G	Reconnaissance de scolarité additionnelle	II.G.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
H	Conditions particulières au(à la) physiothérapeute	II.H.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées des centres d'hébergement et de soins de longue durée	II.I.1
J	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques	II.J.1
K	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	II.K.1
L	Disparités régionales	II.L.1
M	Frais de déménagement	II.M.1
N	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	II.N.1
O	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	II.O.1
P	Conditions particulières aux infirmières oeuvrant dans un établissement carcéral	II.P.1
Q	Conditions particulières aux infirmiers(ères) ou aux infirmiers(ères) bacheliers(ères) oeuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires	II.Q.1

Partie

I

Articles

ARTICLE 1

DÉFINITIONS ET ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Définitions

1.01 "Promotion"

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

1.02 "Transfert"

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

1.03 "Rétrogradation"

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

1.04 Années d'expérience antérieure

L'infirmier(ère) auxiliaire ou le(la) diplômé(e) en service de la santé, la puéricultrice, la garde-bébé, le(la) préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires, le(la) préposé(e) aux bénéficiaires, le(la) brancardier(ière) actuellement au service de l'employeur et ceux(elles) qui seront embauché(e)s par la suite sont classé(e)s, quant à leur salaire seulement, selon la durée du travail antérieur dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

1.05 Les autres personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées, quant à leur salaire seulement, de la façon suivante:

- i) pour l'expérience acquise dans le secteur de la Santé et des Services sociaux, en tenant compte de la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, de l'expérience valable dans un titre d'emploi comparable;
- ii) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable depuis le 1er janvier 1989 dans le même emploi ou dans un emploi comparable.

Dans tous les cas, la personne salariée ne doit pas avoir cessé d'occuper un emploi lui ayant permis d'acquérir cette expérience depuis plus de deux (2) ans.

- 1.06** Nonobstant les paragraphes 1.04 et 1.05, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 1.07** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

ANCIENNETÉ

Application

- 1.08** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel.
- 1.09** L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

Acquisition

- 1.10** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 1.11** Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 1.12** L'ancienneté ⁽¹⁾ de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours civils. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel (vacances) utilisé et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (treize (13) périodes par année).

⁽¹⁾ Les jours de congés annuels (vacances) accumulés par les personnes salariées à temps partiel au 30 avril 1999 et utilisés à compter du 1er avril 2000 sont exclus du calcul de l'ancienneté prévu au paragraphe 1.12 du répertoire.

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

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

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

À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée du 1^{er} avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

Conservation et accumulation

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

- 1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 8.15;
- 2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 8.15;
- 3- absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- 4- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- 5- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues au présent répertoire;
- 6- congés parentaux.

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

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

accident ou maladie.

Perte

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

- 1- abandon volontaire de son emploi;
- 2- dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel (vacances) seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;
- 3- renvoi;
- 4- mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 8.15;
- 5- absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

1.19 "Conjoint ou conjointe"

On entend par conjoints les personnes:

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

"Enfant à charge"

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

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

depuis cette date.

1.20 Dispositions spéciales

Nonobstant les termes “comme si elle était au travail”, “sans perte de rémunération” ou toute autre appellation au même effet contenu au présent répertoire de conditions de travail, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01 Aux fins de l'application du présent répertoire, ni l'employeur, ni les personnes salariées, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent répertoire ou la loi.

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

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

2.02 Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

Mesures disciplinaires

2.03 L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit informer, par écrit, la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

ARTICLE 3

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

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

3.02 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

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

3.04 Il est accordé à toute personne salariée régie par le présent répertoire deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

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

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

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

3.05 La personne salariée et l'employeur peuvent convenir de convertir en temps chômé les primes et suppléments prévus au présent répertoire.

ARTICLE 4

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

4.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

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

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

4.03 S'il y a rappel au travail, sans avis préalable, alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

- 1- une allocation de transport équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple;
- 2- une rémunération minimum de deux (2) heures de salaire au taux de temps supplémentaire.

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

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

4.04 La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit, à la demande de l'employeur, demeurer à l'établissement.

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

4.06 La personne salariée et l'employeur peuvent convenir de convertir en temps chômé le travail effectué en temps supplémentaire incluant les rappels au travail et la disponibilité.

ARTICLE 5

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

5.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant Noël, le jour de l'An et le jour de la Fête nationale.

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

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

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

Par ailleurs, si le congé férié coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 5.05.

5.04 Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du Jour de l'An.

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

ARTICLE 6

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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

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

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

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

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

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

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

6.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

6.04 La période située entre le 1er mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la personne salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

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

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un (1) statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante:

- 1- une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
- 2- une rémunération établie conformément au paragraphe 11.10 sous-paragraphe 2 calculée sur les montants prévus audit sous-paragraphe et versée au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

6.06 La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

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

Congé sans solde

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

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

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

6.09 1- Conditions d'obtention

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'employeur, et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

L'employeur peut établir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.

2- Modalités

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

a) Ancienneté

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 9.29 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 9.30.

En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 9.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 9.29 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus au présent répertoire.

d) Régime de retraite

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

e) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu au présent répertoire. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

f) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices du répertoire en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement.

g) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 8.03 à 8.08 du présent répertoire.

6.10 Congé partiel sans solde

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

La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé.

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

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

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé pour études. Durant cette prolongation, sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 28.07 du présent répertoire, la personne salariée est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel, notamment en ce qui concerne ses cotisations au régime de retraite.

ARTICLE 7

DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 7.01** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- 7.02** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également une personne salariée des secteurs public ou parapublic.
- 7.03** L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.
- 7.03A** Le salaire hebdomadaire de base ⁽¹⁾, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 7.04** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

- 7.05** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 7.08, doivent être consécutives.

⁽¹⁾ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majoré, ainsi que la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

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 7.10 et 7.11, selon le cas.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

7.06 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

7.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

7.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

7.09 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 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 à l'assurance-emploi

7.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations (à l'exception des sous-alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 7.13:

⁽¹⁾ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- 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 %) ⁽¹⁾ de son salaire hebdomadaire de base ⁽²⁾;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire 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.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 7.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestation 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 versée 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 que lui verse DRHC.

De plus, si DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel 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 DRHC, l'indemnité complémentaire prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

7.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 7.08, 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.

(1) 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 et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

(2) 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 prévue à l'article 5 de l'annexe D et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

7.10B L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi 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 d'assurance-emploi, 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 à l'assurance-emploi

7.11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité, sous réserve des dispositions prévues aux deux (2) alinéas qui suivent.

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également 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'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

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'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

7.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 7.10 et 7.11:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés 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 visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 7.10 et 7.11 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 7.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue au répertoire 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 7.04.

7.13 L'allocation de congé de maternité ⁽¹⁾ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 7.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) sous-paragraphe du sous-alinéa b) du paragraphe 7.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

7.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 7.15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

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

7.15 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 en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

7.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. 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.

⁽¹⁾ Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360,00 \$)

- 7.17** L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 7.30.

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.

- 7.18** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité.

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

Affectation provisoire et congé spécial

- 7.19** 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, 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.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte 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 et la personne salariée qui consent à occuper le poste de cette salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier

respectif.

Dans le cas où la salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, celle-ci est alors assignée sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 8.10.

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.

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 anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de l'article 11 du présent répertoire relatives au remboursement des sommes payées en trop. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles 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.

Autres congés spéciaux

7.19A 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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

- 7.20** Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 7.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 7.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 7.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 7.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

- 7.21** 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 si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

Congés pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption

- 7.22** La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce 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.

- 7.23** La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec solde.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

7.24 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 7.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est établi selon les dispositions du sous-alinéa d) du paragraphe 7.12.

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du 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. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

7.26 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe 7.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue au paragraphe 7.30.

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans solde, la personne salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 7.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 7.25, et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions du paragraphe 11.06 du présent répertoire.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

7.27 La personne salariée a droit à l'un des congés suivants:

- a) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

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

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

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

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

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

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

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

7.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 7.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé.

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

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

7.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

7.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

7.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 7.28, 7.30 et 7.30B.

7.29C Sous réserve des autres dispositions du répertoire, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Dispositions diverses

7.30 Les congés visés au paragraphe 7.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 7.25, au paragraphe 7.27 et au paragraphe 7.29B (congé sans solde) sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour.

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

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

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

7.30A L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 7.30.

La personne 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 personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

7.30B La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne 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.

7.30C La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 7.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 7.18 de la section II.

7.30D La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu du présent répertoire reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son salaire hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

SECTION V AVANTAGES SOCIAUX

7.31 L'employeur accorde à la personne salariée:

- 1- cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge;
- 2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3- un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

7.32 Les congés prévus à l'alinéa 7.31-1 se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 7.31-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Le congé prévu à l'alinéa 7.31-3 se prend le jour des funérailles.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 7.31-1, 7.31-2 et 7.31-3 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

7.33 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 7.31 la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans le présent répertoire.

7.34 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

7.35 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant

une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, la personne salariée conserve son ancienneté.

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

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

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

7.37 La personne salariée siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

7.38 Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute personne salariée a droit à deux (2) semaines de congé, dont l'une (1) avec solde, à l'occasion de son mariage. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

7.39 Congé à temps partiel

Après entente avec l'employeur et sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du

même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

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

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était personne salariée à temps complet.

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

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 8.01** Lorsque l'employeur abolit un ou plusieurs poste(s), il en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à la personne salariée visée. La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 8.03 à 8.08 inclusivement s'applique dans un tel cas.
- 8.02** Dans le cas de changement d'oeuvre avec création d'un nouvel établissement, de fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements, de fusion d'établissements, de fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements, de fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un ou plusieurs autres services, de fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, de fusion de services, l'employeur en avise par écrit le S.P.S.S.S. et la personne salariée au moins quatre (4) mois à l'avance. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi de la personne salariée. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

SECTION I

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION, MISE À PIED OU DES DEUX (2), LE CAS ÉCHÉANT

- 8.03** L'employeur détermine le ou les postes à abolir. La personne salariée affectée par une abolition de poste supplante, s'il y a lieu, une autre personne salariée selon les étapes suivantes:

1ère étape: la personne salariée visée par une abolition de poste, supplante la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi et du même statut dans l'établissement;

2e étape: la personne salariée affectée par l'application de la première (1ère) étape supplante dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement.

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

S infirmier(ère);

S technicien(ne) diplômé(e);

S personnel affecté au travail social (aide social, technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) en assistance sociale et

- technicien(ne) aux contributions;
- S personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur(trice)s et technicien(ne)s en rééducation institutionnelle);
- S infirmier(ère) auxiliaire et auxiliaire diplômé(e);

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

La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche à toutes les étapes de la procédure décrite ci-dessus. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

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

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

La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe 8.03 doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie au paragraphe 8.17, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 8.17 et des frais de déménagement prévus à l'annexe M, s'il y a lieu.

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

8.04 La personne salariée qui doit être supplantée en vertu du paragraphe 8.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

La personne salariée bénéficiant d'un des congés prévus aux paragraphes 6.08, 7.05, 7.19, 7.19A, 7.27, 28.05 et à l'article 22 visée par la procédure de supplantation durant ce congé doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être rejointe.

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

8.06 Sauf dispositions contraires, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

8.07 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'annexe F.

8.08 Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu du paragraphe 8.03, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 8.14 ou 8.15 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à la section III du présent article.

SECTION II ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

8.09 L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 8.15.

8.10 Ces personnes salariées sont assignées, prioritairement à toute autre personne salariée, à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, à des surcroûts temporaires de travail ou pour tout autre raison pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

8.12 Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

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

SECTION III SÉCURITÉ D'EMPLOI

8.14 La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service régional de main-d'oeuvre (SRMO) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus à la présente section.

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

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

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

8.15 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SRMO et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux suivant les procédures prévues à la présente section.

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

- 1- une indemnité de mise à pied;
- 2- la continuité des avantages suivants:
 - a) régime uniforme d'assurance-vie;
 - b) régime de base d'assurance-maladie;
 - c) régime d'assurance-salaire;
 - d) régime de retraite;
 - e) accumulation de l'ancienneté selon les termes du présent répertoire et de la présente section;
 - f) régime de vacances;
 - g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
 - h) droits parentaux contenus aux paragraphes 7.01 à 7.30 E.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

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

La personne salariée à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été remplacée, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée conformément à la section II du présent article. Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement, elle bénéficie des dispositions du répertoire. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

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

- 1- personne salariée mise à pied;
- 2- personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 7.14, 7.15, 7.19, 7.19A, 7.22;
- 3- personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- 4- personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

8.17 Procédure de remplacement

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

Établissement

La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 8.15 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour

lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est personne salariée. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Toutefois, si d'autres personnes salariées posent leur candidature, le poste peut être accordé à une personne salariée qui répond aux exigences normales de la tâche à la condition que cette personne salariée libère un poste comparable accessible à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 8.15.

Jusqu'à son remplacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions de la présente section. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Localité

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 8.15 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, l'établissement où travaille la personne salariée ou son domicile.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans les aires décrites au présent paragraphe, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour la personne salariée concernée.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SRMO.

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 8.15 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

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

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 8.15 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la prime de mobilité au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Toutefois, le SRMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

Le SRMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans ladite localité.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

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

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

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

La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Cependant, le refus de la personne salariée sera considéré comme une démission volontaire sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été offert aux personnes salariées de l'établissement, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, à une personne candidate salariée à temps partiel ou de la liste de rappel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 8.15 inscrite au SRMO.

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

paragraphe 8.15 inscrite au SRMO ou embaucher une personne candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 8.15, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté ou est un emploi déjà visé au paragraphe 8.07. Ces secteurs sont les suivants:

- a) infirmier(ère);
- b) technicien(ne) diplômé(e);
- c) soins infirmiers et para-techniques;
- d) services auxiliaires;
- e) emplois de bureau;
- f) métiers;
- g) personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions);
- h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur(trice) et technicien(ne) en rééducation institutionnelle);
- i) infirmier(ère) auxiliaire et diplômé(e) en service de la santé.

8.18 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est remplacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que la personne candidate remplacée par le SRMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

8.19 La personne salariée qui doit être déménager en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix.

8.20 Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 8.15 qui est remplacée au sens de la présente section en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement à l'annexe "M" relative aux frais de déménagement ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

8.21 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 8.15 cesse de recevoir son indemnité de

mise à pied dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

8.22 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 8.15 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de séparation.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

8.23 Le SRMO peut désigner des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 8.15 pour participer à des cours de recyclage. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage:

- la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage;
- les frais de scolarité sont à la charge du SRMO;
- la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son remplacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la personne salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

8.24 La personne salariée replacée transporte chez le nouvel employeur tous les droits que lui confère le présent répertoire.

Dans le cas où il existe une convention collective chez le nouvel employeur, la personne salariée replacée devient régie par les dispositions de cette convention collective.

8.25 Aux fins d'application de la présente section, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c.S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les

services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I. et A.E.R.D.P.Q., ainsi qu'à cette fin uniquement, les régies régionales de la santé et des services sociaux, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, le Conseil Kativik de la santé et des services sociaux, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences Santé du Montréal métropolitain.

ARTICLE 9

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

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

- a) Toute personne salariée engagée à temps plein ou à 70 % ou plus du temps plein dans un emploi permanent: après un mois de service continu.

Toute personne salariée engagée à temps plein ou à 70 % du temps plein ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces personnes salariées.

- b) Les personnes salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps plein: après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une personne salariée à temps plein, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par l'alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par l'alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur:

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2ième alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps plein peut accepter d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours civils de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14,

sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

- Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps plein ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours civils de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période précédente. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.
- La personne salariée qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a choisi de ne pas bénéficier des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire peut modifier son choix au 1er janvier de chaque année. Elle doit aviser l'employeur au plus tard le 1er décembre.

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

- i) conjoint ou conjointe: s'entend au sens de l'article 1 du répertoire.

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

- ii) enfant à charge s'entend au sens de l'article 1 du répertoire.
- iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu, domiciliée chez une personne salariée et sur laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

9.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie, de cas similaires reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi et de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

- 9.04** Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.
- 9.05** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.
- Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.
- 9.06** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.
- 9.07** Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans le dernier répertoire demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire.
- 9.08** Le délai de carence afférent au régime d'assurance-salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la personne salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.
- 9.09** Les personnes couvertes par les dispositions de la convention de la Baie James et du Nord québécois telles que définies à l'article 1 de la loi approuvant la convention de la Baie James et du Nord québécois et qui sont également personnes salariées au sens du présent répertoire peuvent être exemptées de participer au régime de base et aux régimes complémentaires d'assurance-maladie et conserver la possibilité de participer à des régimes complémentaires d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

SECTION II

RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

9.10 La personne salariée visée au sous-alinéa a) du paragraphe 9.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

La personne salariée visée au sous-alinéa b) du paragraphe 9.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200 \$).

9.11 L'employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance-vie prévu au paragraphe 9.10.

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

9.12 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: cinq dollars (5,00 \$) par mois;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: deux dollars (2,00 \$) par mois;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

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

9.14 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance-médicaments assumé par la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ).

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde de plus de vingt-huit (28) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

9.15 Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

9.16 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base

d'assurance-maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION IV RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

9.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

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

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

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un (1) seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de vacances, de congé de maternité, d'adoption ou de retrait préventif prévue au répertoire n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

- c) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 9.03, une personne salariée titulaire d'un poste qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation est possible après entente avec l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes les tâches habituelles de son poste. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

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

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

- 9.18** La personne salariée continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 9.17 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24^e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 9.17 ou à l'expiration du délai prévu au troisième (3^e) alinéa du paragraphe 9.32, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. Le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération des cotisations au RREGOP pour une (1) année additionnelle tel que défini à l'alinéa précédent s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité a débuté le ou après le 1^{er} janvier 1998.

- 9.19** Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

- a) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le Régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité;
- b) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu

de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

- i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 9.17, si la personne salariée a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net ⁽¹⁾ et la prestation payable par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;
 - ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 9.17, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net ⁽¹⁾ et la prestation payable par la SAAQ.
- c) dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:
- i) la personne salariée reçoit de son employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net ⁽¹⁾ jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;
 - ii) dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 9.17 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 9.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire;
 - iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

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

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de

⁽¹⁾ Salaire net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations à la Régie des rentes du Québec (RRQ) et au Régime d'assurance-emploi.

remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CSST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 9.17 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 9.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 9.17 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

- 9.20** Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 9.21** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 9.22** La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative prévue au paragraphe 9.21 est dûment complétée.
- 9.23** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 9.24** De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 9.21. L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté.
- 9.25** L'employeur peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée.
- 9.26** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre

que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

9.27 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises elle doit le faire dès que possible.

9.28 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1^{er} avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions du répertoire précédent demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 9.29;
- b) aux fins de pré-retraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
 - ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.
- d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) du paragraphe 9.17. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

- e) au départ de la personne salariée, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demie journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

9.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu du dernier répertoire était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à ce répertoire en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation

n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 6.01.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue à l'article sur les congés annuels.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés-maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé-maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

9.30 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 9.29, reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

9.31 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur du répertoire ne sont pas interrompues.

9.32 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 9.29, reçoit à chaque paie 4,21 %:

S de son salaire;

S du salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

S du salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu, et celle qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 9.01 de ne pas bénéficier des régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 9.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours civils d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 9.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

ARTICLE 10

RÉGIME DE RETRAITE

10.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (RRE), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (RRF) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

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

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

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

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

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

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

2) Durée de l'entente et prestation de travail

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

3) Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

- c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;
- d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;
- e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

- f) conformément au paragraphe 9.28, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;
- g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;
- h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) **Mutation volontaire**

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

5) **Supplantation ou mise à pied**

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

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 10.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

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

ARTICLE 11

PAIEMENT DES SALAIRES

11.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire. De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

11.02 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée, y incluant ses bénéfices marginaux.

11.03 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.

11.04 La paie est distribuée par chèque et/ou par dépôt bancaire.

11.05 Erreurs

Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 \$) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

11.06 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

1- l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer:

a) 80,00 \$ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant;

- b) 120,00 \$ par semaine, plus 20,00 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e), dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.

- 2- l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 30 % du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

L'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

11.07 Personne salariée qui occupe plus d'un poste

La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique qu'à la personne salariée détentrice de poste.

- 11.08** La personne salariée qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 11.07, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.

L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

11.09 Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du présent répertoire. Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

- 11.10** La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante:

- 1- Congés fériés:

5,7 % applicable:

S sur le salaire, les primes ⁽¹⁾ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 5

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

de l'annexe D, versé sur chaque paie;

- S sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation, versé sur chaque paie;

1,27 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue, et versé sur chaque paie pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

2- Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:

- S sur le salaire, les primes ⁽¹⁾ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D;
- S sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- S sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- S sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

La rémunération prévue au présent sous-alinéa est versée en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

ARTICLE 12

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière, aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 13

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

13.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes:

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit:

- i) pour les premiers 8,000 km d'une année: 0,34 \$/km
- ii) pour tout kilométrage entre 8,001 et 18,000 km au cours d'une année: 0,245 \$/km
- iii) pour tout kilométrage entre 18,001 et 26,000 km au cours d'une année: 0,185 \$/km
- iv) pour tout kilométrage excédentaire de 26,000 km au cours d'une année: 0,17 \$/km

Un montant de 0,085 \$ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

13.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

- 1- l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- 2- l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- 3- l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

Le kilométrage remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou en fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le domicile du premier et/ou du dernier bénéficiaire sauf si, cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et le port d'attache auquel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

13.03 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin, d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt

moins de 8,000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8,000 km payable à la fin de l'année.

- 13.04** Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

13.05 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement dans un délai raisonnable:

déjeuner : 9,00 \$
dîner: 12,35 \$
souper: 18,60 \$

13.06 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.

- 13.07** Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 \$.

- 13.08** Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 13.05 et 13.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

- 13.09** La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin peut, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur, être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) une fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1,600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

- b) à la fin d'une année financière, la personne salariée qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 \$ par km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance-affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

13.10 Si, au cours de la durée du présent répertoire, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 13.01, 13.03, 13.05, 13.06, 13.07 et 13.09, pour les personnes salariées régies par le présent répertoire, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 13.01, 13.03, 13.05, 13.06, 13.07 et 13.09.

ARTICLE 14

REPAS

14.01 Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires, l'employeur fournit à la personne salariée un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas:

Déjeuner: 1,75 \$

Dîner: 4,00 \$

Souper: 4,00 \$.

Dans les établissements où un taux supérieur était en vigueur avant la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, le taux continuera de s'appliquer.

14.02 La personne salariée peut apporter son repas et il le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

14.03 L'employeur doit, si possible, fournir un repas la nuit.

ARTICLE 15

PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

Chef d'équipe

Personne qui, sous la direction du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées de sa catégorie.

La personne salariée chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
21,03	21,35	21,88	22,43	22,99

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

ARTICLE 16

PRIME D'ASSISTANT(E)-CHEF D'ÉQUIPE

Assistant(e)-chef d'équipe

Personne qui partage la responsabilité de la personne salariée chef d'équipe et la remplace en son absence.

La personne salariée assistant(e)-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
12,59	12,78	13,10	13,43	13,77

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

ARTICLE 17

PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

17.01 Prime de soir et de nuit

Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes:

1- Personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures.

Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

A) Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D ou du taux suivant:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
4,35	4,42	4,53	4,64	4,76

B) Prime de nuit

Sauf pour les personnes salariées visées à l'annexe K, la prime est la suivante:

- onze pour cent (11 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, la personne salariée et l'employeur pourront convenir de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire. Le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit:

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

2- Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures.

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée:

A) Entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D ou du taux suivant:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
0,62	0,63	0,65	0,67	0,69

B) Entre 0:00 heure et 07:00 heures:

La prime est la suivante:

- onze pour cent (11 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

17.02 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

17.03 Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

ARTICLE 18

PRIME D'HEURES BRISÉES

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 3.02 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 3.03, reçoit une prime d'heures brisées de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

par jour, en plus du salaire régulier.

ARTICLE 19

PRIME DE TRI DE LINGE SOUILLÉ

La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri et à l'acheminement du linge souillé vers la salle de lavage reçoit en plus de son salaire une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
19,16	19,45	19,94	20,44	20,95

Quant à la personne salariée qui est affectée de façon non continue, elle reçoit en plus de son salaire une prime horaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
0,34	0,35	0,36	0,37	0,38

pour toute heure travaillée à ces tâches.

ARTICLE 20

PRIME D'ANCIENNETÉ

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 \$) par semaine.

Cependant, la personne dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à son titre d'emploi, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles de salaire comprennent dix (10) échelons ou plus.

ARTICLE 21

PRIME POUR OPÉRATION D'INCINÉRATEUR

Une prime de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
10,61	10,77	11,04	11,32	11,60

par semaine est versée aux personnes qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, sont assignées de façon continue à l'opération des incinérateurs et à l'entretien de ces équipements.

ARTICLE 22

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

22.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

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

22.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k et l du paragraphe 22.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

22.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 22.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices du répertoire en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 22.06 pour des avantages sociaux.

22.04 Conditions d'obtention

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

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant:
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.

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

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

22.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 8.03 à 8.08.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

22.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions du répertoire, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe 22.06 a).

c) Ancienneté

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

d) Vacances annuelles

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

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06.

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

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de vacances conformément à la politique en vigueur dans l'établissement.

e) **Congés-maladie**

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06.

f) **Assurance-salaire**

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

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

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80%) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité;

- elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

- 3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-

vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

- 4- Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 5 du paragraphe 1.17, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:
- si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
 - si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.
- 5- Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:
- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité;
 - si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q).

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 7.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

h) **Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06.

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

i) **Congés mobiles**

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

Pendant la durée du régime, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06.

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

j) **Congé de maternité**

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

k) **Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

l) **Perfectionnement**

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

m) **Mise à pied**

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

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

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 8.15, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée par le Service régional de main-d'oeuvre (SRMO) dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été remplacée par le SRMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

n) **Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé**

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

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

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

o) **Bris de contrat pour raison de décès**

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

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

p) Renvoi

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

q) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

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

La rémunération prévue aux paragraphes 9.32 et 11.10 du répertoire, du paragraphe 3.03 de l'annexe J et du paragraphe 1.03 de l'annexe Q est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants:

- 1- elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n);
- 2- elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

s) Régimes d'assurances groupe

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

réserve des dispositions du paragraphe 9.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 22.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 23

TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES

La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

- 1- elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions du répertoire y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée;
- 2- une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;
- 3- elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions de l'article 4 (Temps supplémentaire);
- 4- l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 13 (Allocations de déplacement).

ARTICLE 24

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

De plus, lorsque la personne salariée utilise ses propres outils, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 25

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Application des échelles de salaire

- 25.01** Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

Avancement dans les échelles de salaire

- 25.02** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225^{ième} d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{ième}, 1/223^{ième}, 1/222^{ième}, 1/221^{ième} ou 1/220^{ième} d'année de service.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

L'application du présent paragraphe ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel de bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

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

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

- 25.04** Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 25.05** Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 25.06** Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 25.07** Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions des paragraphes 1.04 à 1.07 du présent répertoire.
- 25.08** Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

ARTICLE 26

MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

26.01 A) Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

B) Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré ⁽¹⁾ avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

C) Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

D) Période commençant le 1er janvier 2002

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

26.02 Majoration des primes

A) Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999

Les primes en vigueur le 31 décembre 1998 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

B) Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000

Les primes en vigueur le 31 décembre 1999 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

⁽¹⁾ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

C) Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001

Les primes en vigueur le 31 décembre 2000 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

D) Période commençant le 1er janvier 2002

Les primes en vigueur le 31 décembre 2001 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Cependant, les primes suivantes ne sont pas majorées:

- la prime d'ancienneté;
- le supplément de 5,00 \$ payable au technologue en médecine nucléaire (radio-isotopes) en poste le 5 décembre 1969;
- le différentiel de 2,00 \$ payable aux infirmiers ou infirmières auxiliaires ou auxiliaires diplômé(e)s de la région de Québec qui en bénéficiaient au 5 décembre 1969;
- la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les techniciens ou techniciennes et les infirmiers(ères) en poste le 5 décembre 1969.

26.03 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

- A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un

montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 27

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 27.01** Le développement des ressources humaines désigne un processus continu et intégré qui favorise chez la personne salariée l'acquisition de connaissances et le développement des habiletés et des attitudes requises pour exercer efficacement ses fonctions, que ce soit dans son emploi actuel ou dans un emploi éventuel. Il est un moyen privilégié permettant de maintenir et d'améliorer la qualité et l'efficacité des services rendus à la population. Il est lié aux orientations du secteur de la santé et des services sociaux et répond principalement à des besoins prioritaires de l'employeur.
- 27.02** Le développement des ressources humaines s'actualise principalement dans des activités visant à:
- S intégrer la personne salariée et la familiariser à ses fonctions;
 - S maintenir chez la personne salariée les connaissances théoriques et pratiques requises à l'exercice des tâches qui lui sont confiées;
 - S acquérir une compétence accrue dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé ou des services sociaux ou à l'organisation administrative le permettant.
- 27.03** Le développement des ressources humaines s'intègre au plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et de services sociaux.

ARTICLE 28

RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

- 28.01** Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation du Québec.
- 28.02** L'employeur invite la commission scolaire, le cegep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.
- 28.03** Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.
- 28.04** La durée des cours et la teneur des programmes sont fixés par le ministère de l'Éducation du Québec.
- 28.05** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliée aux titres d'emploi prévus à la "Nomenclature des titres d'emploi, des salaires et des primes du personnel syndicable mais non syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux".
- 28.06** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 28.07** Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.
- Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises.

28.08 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfiques du répertoire, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues au paragraphe 9.14 et au paragraphe 28.07 du présent article.

28.09 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 8.03 à 8.08 du présent répertoire.

28.10 La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel et ce, sans avoir à démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 28.07, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 29

SÉCURITÉ SANTÉ

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

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

29.02 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (incluant le BEM) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

Partie

II

Annexes

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER(ÈRE) AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) OU AUXILIAIRE DIPLÔMÉ(E)

ARTICLE 1 PRIME DE SOINS INTENSIFS

- 1.01** L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.
- 1.02** La personne salariée appelée à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit en plus de son salaire pour chaque jour de travail une prime:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

ARTICLE 2 PRIME DE PERFECTIONNEMENT

La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicien(ne) en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit en plus de son salaire une prime hebdomadaire:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
5,74	5,83	5,98	6,13	6,28

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'ÉDUCATEUR(TRICE) ET AU(À LA) TECHNICIEN(NE) EN LOISIRS

Les dispositions du présent répertoire s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux éducateurs(trices) et aux technicien(nes) en loisirs.

ARTICLE 1 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de travail peut être de trente-cinq (35) heures, trente-six heures et quart (36,25) ou trente-huit heures et trois quarts (38,75), divisées en cinq (5) jours de sept (7) heures, sept heures et quart (7,25) ou sept heures et trois quart (7,75) de travail.

ARTICLE 2 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

L'employeur dédommage tout(e) éducateur(trice) pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions sauf si l'éducateur(trice) a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par l'éducateur(trice), la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par l'éducateur(trice). Toutefois, l'éducateur(trice) doit présenter sa réclamation à l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE REPOS

Les périodes de repos sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.

ARTICLE 4 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur(trice) appelé(e), dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.

ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir:

- 1- aux éducateurs(trices) de la même unité de vie;
- 2- si les éducateurs(trices) de la même unité de vie ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offrira aux éducateurs(trices) des autres unités de vie, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement.

ARTICLE 6 SURVEILLANCE

Un(e) éducateur(trice) ne sera pas tenu(e) de surveiller plus d'un groupe à la fois, sauf en cas d'exception.

ARTICLE 7 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE

7.01 Personne qui dirige, anime et supervise l'équipe d'une unité de vie avec laquelle elle partage la responsabilité de la rééducation des bénéficiaires et de la bonne marche du groupe, selon les normes établies par la direction.

Elle exerce, sur les bénéficiaires et sur le groupe, une action éducative personnelle. Elle doit suivre l'évolution des bénéficiaires en tenant compte de leurs études, de leurs problèmes et de leurs ambitions personnelles, et elle doit voir à leurs besoins physiques et intellectuels d'une façon adéquate pour que les bénéficiaires puissent s'épanouir dans un climat normal, en vue de leur réinsertion sociale.

Elle peut recourir à tous les services consultatifs mis à sa disposition. Elle est le pivot de l'information sur le plan général.

ARTICLE 8 DISPONIBILITÉ

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exclusion du remplacement d'un(e) éducateur(trice) absent(e):

- 1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;
- 2- pour assister un suppléant ou un(e) nouvel(le) éducateur(trice) de son équipe;
- 3- lorsqu'un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures.

ARTICLE 9 PRIME DE RESPONSABILITÉ ET DE DISPONIBILITÉ

En plus de son salaire, le(la) responsable d'unité de vie reçoit une prime annuelle de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
2 882,00	2 925,00	2 998,00	3 073,00	3 150,00

Cette prime tient lieu de rémunération pour le temps supplémentaire fait à des tâches prévues à l'article 8 de la présente annexe.

ARTICLE 10 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

10.01 L'éducateur(trice) à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cegep), une prime d'encouragement à l'étude:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
392,00	398,00	408,00	418,00	428,00

10.02 Toutefois, l'éducateur(trice) qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime.

10.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le cegep ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

10.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducateur(trice) lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire.

10.05 Les programmes complétés et réussis en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cegep) ne sont pas considérés aux fins de l'application de l'annexe G.

ARTICLE 11 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe G (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur(trice)".

L'éducateur(trice) qui complète et réussit trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation, en enfance inadaptée ou en adaptation scolaire et sociale bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe G.

ARTICLE 12 TECHNICIEN(NE)S EN LOISIRS

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux technicien(ne)s en loisirs à l'exception des articles 5, 6, 7, 8 et 9.

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS(NES)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent répertoire s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants:

- 2205 Technologue en radiodiagnostic
- 2207 Technologue en radio-oncologie
- 2208 Technologue en médecine nucléaire
- 2212 Technologue spécialisée en radiologie
Technologue spécialisé en radiologie
- 2213 Coordonnatrice technique (radiologie)
Coordonnateur technique (radiologie)
- 2215 Institutrice clinique (radiologie et laboratoire)
Instituteur clinique (radiologie et laboratoire)
- 2219 Assistante-chef technologue en radiologie
Assistant-chef technologue en radiologie
- 2223 Technologiste médicale (titre réservé)
Technologiste médical (titre réservé)
Technicienne de laboratoire médical diplômée
Technicien de laboratoire médical diplômé
- 2227 Coordonnatrice technique (laboratoire)
Coordonnateur technique (laboratoire)
- 2235 Assistante-chef technologiste médicale (titre réservé)
Assistant-chef technologiste médical (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de laboratoire
Assistant-chef technicien de laboratoire
- 2236 Assistante-chef technicienne en électrophysiologie médicale
Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale
- 2240 Assistante-chef technicienne en diététique
Assistant-chef technicien en diététique
- 2241 Technicienne en électroencéphalographie (E.E.G.)
Technicien en électroencéphalographie (E.E.G.)
- 2242 Assistante-chef du service des archives
Assistant-chef du service des archives
- 2244 Inhalothérapeute (titre réservé)
Technicienne de la fonction respiratoire
Technicien de la fonction respiratoire
- 2248 Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire

	Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
2251	Archiviste médicale Archiviste médical
2255	Technicienne en réadaptation Technicien en réadaptation
2257	Technicienne en diététique Technicien en diététique
2261	Hygiéniste dentaire (titre réservé) Technicienne en hygiène dentaire Technicien en hygiène dentaire
2267	Technicienne en circulation extracorporelle Technicien en circulation extracorporelle
2270	Technicienne en physiologie cardiorespiratoire Technicien en physiologie cardiorespiratoire
2271	Cytotechnologiste
2272	Technicienne en hémodynamique Technicien en hémodynamique
2276	Coordonnatrice en électrophysiologie médicale Coordonnateur en électrophysiologie médicale
2286	Technicienne en électrophysiologie médicale Technicien en électrophysiologie médicale
2362	Technicienne en orthèse-prothèse Technicien en orthèse-prothèse
2369	Technicienne en électronique Technicien en électronique
2696	Technicienne en loisirs Technicien en loisirs
2702	Technicienne en hygiène du travail Technicien en hygiène du travail
3224	Technicienne classe B Technicien classe B

ARTICLE 2 REPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

Le(la) technicien(ne) appelé(e) temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'il(elle) l'occupe, si il(elle) l'occupe pendant au moins un service régulier.

ARTICLE 3 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

Le(la) technicien(ne) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure, et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 4.

ARTICLE 4

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

(Les paragraphes qui suivent remplacent le paragraphe 1.05 du répertoire.)

- 4.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:
- 4.02** Le(la) technicien(ne) a droit, quant au salaire seulement, d'être classé(e) selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il(elle) n'ait pas quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de dix (10) ans.
- 4.03** Si le(la) technicien(ne) a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, il(elle) est classé(e) au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.
- 4.04** Si il (elle) a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement du(de la) technicien(ne).
- 4.05** Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 4.06** Pour le calcul de l'expérience du(de la) technicien(ne) qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{ième} d'année d'expérience. Cependant, pour le(la) technicien(ne) ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{ième}, 1/223^{ième}, 1/222^{ième}, 1/221^{ième} ou 1/220^{ième} d'année d'expérience.
- 4.07** L'employeur doit exiger du(de la) technicien(ne) une attestation de cette expérience acquise, attestation que le(la) technicien(ne) tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

- 4.08** S'il est impossible au(à la) technicien(ne) de remettre une preuve écrite de son expérience, il(elle) peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.
- 4.09** Au départ du(de la) technicien(ne), l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

Formation postsecondaire

- 4.10** Les dispositions prévues à l'annexe G (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.
- 4.11** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.
- 4.12** Lorsque le(la) technicien(ne) utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), il(elle) a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.
- 4.13** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.
- 4.14** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un "fellowship" (F.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.
- 4.15** La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postsecondaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.
- 4.16** Sous réserve du paragraphe 4.12 et du paragraphe 2.03 de l'annexe G, la formation postsecondaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.
- Le(la) technicien(ne) ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre

d'échelons.

4.17 Sous réserve du paragraphe 4.18, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

4.18 Un(e) technicien(ne) qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et bénéficiait de prime de formation postsecondaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, lorsque par le fait de sa position ou de sa progression dans l'échelle de salaire il(elle) perd le bénéfice des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postsecondaire:

- perte d'un demi (1/2) échelon: 3,00 \$
- perte d'un (1) échelon: 5,00 \$
- perte de deux (2) échelons: 10,00 \$
- perte de trois (3) échelons: 15,00 \$
- perte de quatre (4) échelons: 20,00 \$
- perte de cinq (5) échelons: 25,00 \$
- perte de six (6) échelons: 30,00 \$

ARTICLE 5 CONDITIONS PARTICULIÈRES AU(À LA) TECHNICIEN(NE) CLASSE "B" QUI DEVIENT TECHNICIEN(NE)

Le(la) technicien(ne) "classe B" devenu(e) technicien(ne) diplômé(e), reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il(elle) recevait dans le titre d'emploi qu'il(elle) quitte.

Il(elle) est alors réputé(e) posséder comme technicien(ne) diplômé(e) le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicien(ne).

ARTICLE 6
PRIME D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (E.E.G., ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE)

Le(la) technicien(ne) qui dispense, dans le cadre du programme de stages cliniques reliés à sa formation, l'enseignement et la formation clinique aux étudiants stagiaires reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1,21	1,23	1,26	1,29	1,32

pour chaque heure pendant laquelle il(elle) assume cette responsabilité.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER(ÈRE)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

- 1.01** Les dispositions du présent répertoire s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmier(ère)s qui font partie des titres d'emploi suivants:
- 2459 Infirmière chef d'équipe (travail d'équipe organisé)
Infirmier chef d'équipe (travail d'équipe organisé)
 - 2468 Assistante-infirmière-chef
Assistant-infirmier-chef
 - 2471 Infirmière
Infirmier
 - 2475 Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière
Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier
 - 2477 Candidate admissible par équivalence
Candidat admissible par équivalence
 - 2485 Infirmière en stage d'actualisation
Infirmier en stage d'actualisation.
 - 2488 Assistante du supérieur immédiat
Assistant du supérieur immédiat

ARTICLE 2 DISPOSITIONS SPÉCIALES

Personne candidate à l'exercice de la profession d'infirmier(ère)

- 2.01** Cette personne bénéficie de toutes les dispositions du répertoire et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.
- 2.02** Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie à la personne candidate à l'exercice de la profession d'infirmier(ère) le salaire de l'infirmier(ère) rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il (elle) a travaillé après cette date.

Personne candidate admissible par équivalence

- 2.03** Cette personne bénéficie de toutes les dispositions du répertoire et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.
- 2.04** Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier jour de la période de probation.

Infirmier(ère) en stage d'actualisation

- 2.05** L'infirmier(ère) bénéficie de toutes les dispositions du répertoire et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation comprenant un stage d'actualisation est de soixante (60) jours de travail.

Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation comprenant un stage d'actualisation est de quatre-vingt (80) jours de travail.

L'infirmier(ère) acquiert son ancienneté une fois cette période complétée.

La date d'entrée en service de l'infirmier(ère) sert alors de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 3 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

- 3.01** L'infirmier(ère) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 4 et 5.
- 3.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmier(ère) une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postsecondaire, attestation que l'infirmier(ère) obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postsecondaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à l'infirmier(ère) de remettre une preuve écrite de son expérience, il (elle) peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience

en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Les paragraphes qui suivent remplacent le paragraphe 1.05 du répertoire)

- 4.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:
- 4.02** L'infirmier(ère) a droit, quant au salaire seulement, d'être classé(e) selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il(elle) n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans.
- 4.03** Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, il (elle) est classé(e) au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.
- 4.04** Si il(elle) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmier(ère).
- 4.05** Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 4.06** Pour le calcul de l'expérience de l'infirmier(ère) qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'expérience. Cependant, pour l'infirmier(ère) ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{ième}, 1/223^{ième}, 1/222^{ième}, 1/221^{ième} ou 1/220^{ième} d'année d'expérience.
- 4.07** Au départ de l'infirmier(ère), l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

ARTICLE 5

FORMATION POSTSCOLAIRE

- 5.01** Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de la présente annexe d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.
- 5.02** Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de la présente annexe d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.
- 5.03** Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 5.01 et 5.02, l'infirmier(ère) doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si il(elle) utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où il(elle) travaille, il(elle) a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.
- 5.04** L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postsecondaires déjà existants ou reconnus antérieurement.
- 5.05** Toutefois, l'infirmier(ère) qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminés, quel que soit le poste qu'il (elle) occupe:
- brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons;
 - une (1) année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons;
 - baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons;
 - maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.
- 5.06** L'infirmier(ère) possédant un ou plusieurs diplômes d'études postsecondaires mentionnés au paragraphe 5.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre

d'échelons.

5.07 L'infirmier(ère) détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'il(elle) travaille dans un service où l'employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et le 1er octobre 2000, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique.

L'infirmier(ère) qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postsecondaires est réputé(e) posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 5.01 et 5.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmiers(ères) pour la formation exigée ou réputée requise.

5.08 L'infirmier(ère) qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire lorsqu'il(elle) a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postsecondaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.09.

Lorsqu'un(e) infirmier(ère), qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postsecondaire parce qu'il(elle) se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postsecondaire, cet(cette) infirmier(ère) reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postsecondaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmier(ère) qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postsecondaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.09.

5.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur requiert la formation postsecondaire selon les modalités suivantes:

- 1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postsecondaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmiers(ères) du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle;
- 2- l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

Formation postscolaire reconnue

- 5.10** La liste des programmes d'études postsecondaires reconnus à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire et leur valeur relative ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.
- 5.11** Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ARTICLE 6 MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

L'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet (ETC), calculé selon la formule suivante:

$$B = \frac{H + C}{h} \times 2 \times T \times 1,224^{(1)}$$

B= budget disponible pour la mise à jour dans l'établissement

H= le total des heures travaillées par les infirmiers(ères) et payées à taux régulier au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée

C= le total des heures payées et chômées par les infirmiers(ères) à temps complet au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée

h= 1 891,5 heures ou 1 826,3 heures, selon le nombre d'heures prévues au titre d'emploi

T= taux quotidien du 9ième échelon au 1er janvier de l'année visée

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

ARTICLE 7 PRIME DE SOINS INTENSIFS

- 7.01** L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec

⁽¹⁾ Pour les établissements psychiatriques et hôpitaux généraux ayant un département ou une aile psychiatrique structurée, le taux est de 1,228.

personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

7.02 L'infirmier(ère) appelé(e) à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, une prime quotidienne:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

ARTICLE 8 REPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Lorsqu'aucun(e) assistant(e)-infirmier(ère)-chef ou assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) n'est en fonction dans un service, l'infirmier(ère) qui remplace temporairement l'infirmier(ère)-chef pour une période d'au moins sept heures et quart (7 1/4) continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
10,13	10,29	10,55	10,81	11,08

ARTICLE 9 CONGÉ SANS SOLDE POUR OEUVRER DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE

9.01 Après entente avec son employeur, l'infirmier(ère) recruté(e) pour oeuvrer dans un des établissements suivants:

- S Centre de santé Minganie;
- S Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- S Centre de santé Inuulitsivik;
- S Centre de santé de la Basse Côte-Nord;
- S Conseil Crie de la Santé et des Services sociaux de la Baie James;
- S Point de services de Schefferville et de Kawawachikamack du CLSC de l'Hématite;

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois.

9.02 Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde peut être prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

9.03 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde:

A) Ancienneté

L'ancienneté acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'infirmier(ère), à son retour, à moins d'entente différente entre les parties locales.

B) Expérience

L'expérience acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'infirmier(ère) à son retour.

C) Congé annuel

L'employeur remet à l'infirmier(ère) la rémunération correspondante aux 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, en vertu du paragraphe 9.29 du présent répertoire, sont portés au crédit de l'infirmier(ère) et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 9.30 du répertoire.

En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 9.28 du présent répertoire et ceux accumulés en vertu du paragraphe 9.29 du répertoire sont remboursés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus au présent répertoire.

E) Régime de retraite

L'infirmier(ère), durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si il (elle) revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

F) Assurance-groupe

L'infirmier(ère) n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. Toutefois, il (elle) bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où il (elle) travaille et ce, dès le début de son emploi.

G) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe, l'infirmier(ère), durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfiques du répertoire tout comme si il (elle) n'était pas à l'emploi de l'établissement.

H) Modalités de retour

L'infirmier(ère) peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'il (elle) l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que l'infirmier(ère) détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'infirmier(ère) doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 8.03 à 8.08 du présent répertoire.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER(ÈRE)-BACHELIER(ÈRE)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du répertoire s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à l'infirmier(ère)-bachelier(ère), à l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) et à l'infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat.

1.01 Les dispositions suivantes de l'annexe D s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe:

- article 6 - mise à jour et congé sans solde pour études
- article 7 - prime de soins intensifs
- article 8 - remplacement à différentes fonctions
- article 9 - congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique

1.02 Les dispositions suivantes de l'annexe F s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe:

- article 6 - Reconnaissance des années d'expérience professionnelle (paragraphe 6.05 à 6.08)
Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle (paragraphe 6.09 à 6.15)
Avancement d'échelon (paragraphe 6.16 à 6.20)

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

Cependant, si au cours de cette période, la personne salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions du présent répertoire sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions du présent répertoire sont considérés comme des jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages du présent répertoire.

ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace le paragraphe 1.05 du répertoire.)

3.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

Toute fraction d'année reconnue en vertu de l'alinéa précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

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

3.03 Nonobstant le paragraphe 3.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

3.04 Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession dans la province de Québec (OIIQ), et se conforme à la décision prise par ledit ordre, à la fin du stage.

ARTICLE 4 ÉVALUATION

Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace le paragraphe 4.02 du répertoire)

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

- 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent;
- 2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur du répertoire

- 6.01** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur du présent répertoire est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 3 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 6.09 à 6.15 de l'annexe F, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.
- 6.02** La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 6.09 à 6.15 de l'annexe F.

Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur du répertoire

6.03 La personne salariée promue à un poste d'infirmier(ère)-bachelier(ère), d'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) ou d'infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire prévue à l'article 5 de l'annexe D et de la prime prévue pour le(la) chef d'équipe.

Quant à l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef et à l'infirmier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmier(ère)-bachelier(ère), il(elle) maintient la rémunération qu'il(elle) recevait avant sa promotion (salaire plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire prévue à l'article 5 de l'annexe D) jusqu'à ce qu'il(elle) se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu'il(elle) recevait avant sa promotion.

6.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmier(ère), l'infirmier(ère)-bachelier(ère) ou l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) (ou l'infirmier(ère)-bachelier(ère)-assistant(e) du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour le(la) chef d'équipe), il(elle) reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier(ère)-bachelier(ère), le salaire qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier(ère)-bachelier(ère) lui procure un salaire moindre que celui qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté, il(elle) continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

ARTICLE 7

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS

7.01 L'infirmier(ère) en santé communautaire ⁽¹⁾, le moniteur ou la monitrice, l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef et l'infirmier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur du répertoire, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de l'annexe D (conditions particulières à l'infirmier(ère)), est classifié(e) infirmier(ère)-bachelier(ère) ou, le cas échéant, assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) ou infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

⁽¹⁾ Seuls(es) les infirmiers(ères) travaillant dans le cadre de la vocation CLSC sont visés(es).

7.02 Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe 7.01 sont celles apparaissant au paragraphe 6.03 de la présente annexe.

ARTICLE 8
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 8
(PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

Aux fins d'application des paragraphes 8.03 (2^e étape) et 8.17 (poste comparable), les titres d'emploi d'infirmier(ère)-bachelier(ère) et d'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) sont réputés être compris dans le secteur d'activités "infirmier(ère)".

ANNEXE F

ANNEXE DES PROFESSIONNELS(LES)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du répertoire s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées classées dans le groupe (01) - Professionnels(les) à l'exception de celles visées par l'annexe E.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

Cependant, si au cours de cette période, la personne salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions du présent répertoire sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions du présent répertoire sont considérés comme des jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages du présent répertoire.

ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace le paragraphe 1.05 du répertoire)

3.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

Toute fraction d'année reconnue en vertu de l'alinéa précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

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

3.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

3.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts (3/4) de ses années d'expérience antérieure.

3.05 Nonobstant les paragraphes 3.01, 3.03 et 3.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

3.06 Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession dans la province de Québec, et se conforme à la décision prise par ledit ordre, à la fin du stage.

ARTICLE 4 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 4.01** La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.
- 4.02** Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine.

ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace l'article 4 du répertoire)

- 5.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

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

- 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent;
- 2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 6

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

- 6.01** Les libellés et échelles de salaire des titres d'emploi visés par la présente annexe apparaissent au répertoire.

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

- 6.02** Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles embauchées après cette date, sont classifiées selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au répertoire conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi et ce, rétroactivement au 1er juillet 1998 ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure.

- 6.03** La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, et qui était classifiée dans l'un de ces titres d'emploi, est réputée posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.

- 6.04** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur du présent répertoire est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 6.09 à 6.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 6.09 à 6.15 inclusivement.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

- 6.05** Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

- 6.06** Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

- 6.07** Sous réserve des paragraphes 6.09 à 6.15 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

- 6.08** Nonobstant les paragraphes 6.05 et 6.06, les personnes salariées actuellement au

service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

- 6.09** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.
- 6.10** Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.
- 6.11** Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.
- 6.12** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.
- 6.13** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.
- 6.14** "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.
- 6.15** À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du paragraphe 6.11, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

6.16 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17 ⁽¹⁾.

Dans le cas des conseillers ou conseillères en alimentation (sans internat), la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 9 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 10 à 18.

6.17 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

6.18 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 6.09 à 6.15.

6.19 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

6.20 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

6.21 Prime de coordination professionnelle

La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire.

⁽¹⁾ Pour la personne salariée avocat, la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 10 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 11 à 21.

ANNEXE G

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales et est classé dans le groupe (02) - Techniciens et Techniciennes, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe D.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

- 2.01** Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02 de la présente annexe.
- 2.02** Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02 de la présente annexe.
- 2.03** Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes.
- 2.04** Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02 de la présente annexe, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

Une personne salariée, inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat.

- 2.05** Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02 de la présente annexe, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.
- 2.06** Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.
- 2.07** Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

- 3.01** La liste des programmes d'études postsecondaires reconnus à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire et leur valeur relative ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.
- 3.02** Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ANNEXE H

CONDITIONS PARTICULIÈRES AU(À LA) PHYSIOTHÉRAPEUTE

En plus des dispositions de l'annexe F, la présente annexe s'applique au(à la) physiothérapeute ou au(à la) diplômé(e) universitaire en physiothérapie qui exerce sa profession.

ARTICLE 1 STAGE

1.01 Personne candidate admissible par équivalence

Personne qui a complété des études de base en physiothérapie ou en kinésithérapie dans un pays étranger et qui doit faire dans un établissement hospitalier du Québec habilité pour ce faire, un stage et/ou un recyclage afin d'obtenir l'équivalence du diplôme canadien en physiothérapie.

1.02 Modalités du stage

Le stage s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une (1) ou plusieurs personne(s) désignée(s) par la direction du département. Cependant, la personne candidate en stage ne peut assumer de façon autonome la responsabilité du traitement devant être prodigué à un usager.

1.03 La personne candidate en stage et/ou en recyclage ne bénéficie pas des dispositions du présent répertoire, sauf en ce qui a trait aux items suivants: salaire, heures de travail, temps supplémentaire et les bénéfices suivants, payables sous forme de pourcentage:

Vacances:	8,77 % de son salaire
Fêtes chômées et payées:	5,7 % de son salaire versé sur chaque paie
Congés maladie:	6,21 % de son salaire, versé sur chaque paie.

1.04 La personne candidate qui a complété avec succès son stage peut se voir offrir par l'établissement tout poste vacant et ce, aux conditions suivantes:

- a) possession de la compétence clinique nécessaire pour remplir les exigences du poste vacant;
- b) absence d'application(s) de personne salariées qualifiées déjà au service de l'établissement soit à temps complet, soit à temps partiel, soit en qualité de temporaire.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE

ARTICLE 1 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES

1.01 L'employeur offre un cours d'initiation pour les personnes salariées à temps complet affectée aux soins des bénéficiaires.

1.02 Le cours s'adresse, dans une proportion de 15 % par année, aux personnes salariées à temps complet des titres d'emploi suivants:

- S préposé(e) aux bénéficiaires
- S préposé(e) (certifié(e) A) aux bénéficiaires
- S préposé(e) en inhalothérapie
- S préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie.

La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois.

1.03 Le contenu et la durée du cours sont déterminés par l'employeur.

1.04 La personne salariée qui a suivi le cours dont il est fait mention dans le présent article reçoit, si elle réussit son examen, une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
6,95	7,05	7,23	7,41	7,60

1.05 La prime prévue au paragraphe 1.04 n'est applicable qu'aux personnes salariées des établissements où cette prime était payable avant l'entrée en vigueur du présent répertoire.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES PSYCHIATRIQUES

1.01 L'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées, les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques d'une durée minimum de quatre (4) mois.

1.02 La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
8,59	8,72	8,94	9,16	9,39

si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
6,66	6,76	6,93	7,10	7,28

1.03 La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum.

1.04 Le cours est réparti de la façon suivante:

- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux et
- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques.

- 1.05** L'assistance à quatre-vingt pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique.
- 1.06** L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante:
- 200 points pour les soins infirmiers généraux;
 - 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques;
 - 100 points pour la présence au cours.
- 1.07** L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen.
- 1.08** La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

ARTICLE 2 PRIME EN PSYCHIATRIE

Les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires bénéficient d'une prime hebdomadaire:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
14,36	14,58	14,94	15,31	15,69

Cette prime est distincte de la prime de perfectionnement prévue au paragraphe 1.02 de la présente annexe.

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

- 3.01** La personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement psychiatrique ou dans un établissement possédant un département ou une aile psychiatrique structurée, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée

de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

3.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

3.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable:

- S sur le salaire, les primes ⁽¹⁾, et la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D;
- S sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- S sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif.

ARTICLE 4

DÉFINITION DU DÉPARTEMENT, OU DE L'AILE PSYCHIATRIQUE STRUCTURÉ

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de la présente annexe s'appliquent aux départements ou ailes psychiatriques structurés des hôpitaux généraux. Aux fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique structurée se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du département.

ARTICLE 5

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 s'appliquent également aux personnes salariées qui oeuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée.

Aux fins d'application du présent article, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques.

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fins de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 6

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées d'un centre hospitalier psychiatrique.

ANNEXE K

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

1.01 La personne salariée qui, à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue à l'alinéa précédent, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ⁽¹⁾ ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la personne salariée, du pourcentage déterminé ci-après:

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

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

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

1.03 Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence ⁽²⁾, de 1,4 jour pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité

⁽¹⁾ Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D.

⁽²⁾ La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une personne salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congés fériés et les jours de congés payés prévus au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 9.29 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

La personne salariée qui, au 30 novembre, a dix (10) ans et plus d'ancienneté, reçoit au plus tard le 15 décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire⁽¹⁾, calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence⁽²⁾.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés-maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas, par rapport à l'année de référence.

Au moment du paiement des jours de congés-maladie visés au paragraphe 9.30, l'employeur précise à la personne salariée, sur son talon de chèque ou autrement, les montants versés ou récupérés sur sa banque de maladie conformément à l'application du présent paragraphe.

- 1.04** La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir avec l'employeur.
- 1.05** La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.
- 1.06** Les dispositions prévues à l'article 5 (Congés fériés payés) du présent répertoire s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.
- 1.07** La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 17.01, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

(1) Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D.

(2) La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une personne salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congés fériés et les jours de congés payés prévus au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

ANNEXE L

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

1.01 Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnu d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

1.02 Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

1.03 Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taq Pangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq, Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
Avec dépendant(s)					
Secteur V	14 908	15 132	15 510	15 898	16 295
Secteur IV	12 636	12 826	13 147	13 476	13 813
Secteur III	9 717	9 863	10 110	10 363	10 622
Secteur II	7 722	7 838	8 034	8 235	8 441
Secteur I	6 245	6 339	6 497	6 659	6 825
Sans dépendant					
Secteur V	8 456	8 583	8 798	9 018	9 243
Secteur IV	7 169	7 277	7 459	7 645	7 836
Secteur III	6 075	6 166	6 320	6 478	6 640
Secteur II	5 147	5 224	5 355	5 489	5 626
Secteur I	4 367	4 433	4 544	4 658	4 774

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 22 (Régime de congé à traitement différé) peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

- 2.05** Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article 1, travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" du paragraphe 1.01 de la section I de la présente annexe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

- 3.01** L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits au paragraphe 1.03 de la section I.

- a) Le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

- 3.02** Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

- 3.03** Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus au paragraphe 3.01 lui

sont remboursés.

De plus, le poids de 228 kilogrammes prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45e) jour civil de séjour sur le territoire.

3.04 Ces frais sont payables à la condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la personne salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est toutefois effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 3.01 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05 Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, l'employeur n'est tenu à aucun remboursement.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants:

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et trois (3) sorties par année pour la

personne salariée avec dépendant(s);

- b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au présent article même si elle perd son statut de conjoint au sens de l'article 1.

- 4.02** Le fait que le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur, supérieur à celui prévu au répertoire.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu au répertoire.

- 4.03** Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauchage;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

- 4.04** Une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par un ou une ami(e) pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.03. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

4.05 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit: conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

4.06 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et l'employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue au répertoire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'un des dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujuaq, Kuujuaapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

10.01 La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivières Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITION DES RÉPERTOIRES ANTÉRIEURS

11.01 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application du dernier répertoire ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants du présent répertoire:

- la définition de "point de départ" prévue au paragraphe 1.02 de la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévues aux paragraphes 2.01 et 2.02 de la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;
- le transport de nourriture prévu à la section VII.

L'employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE M

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1

Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 8 du répertoire.

ARTICLE 2

Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Service régional de main-d'oeuvre (SRMO) accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

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

ARTICLE 3

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

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

ARTICLE 4

Le SRMO ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SRMO.

ARTICLE 5 ENTREPOSAGE

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

ARTICLE 6 DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

Le SRMO paie à toute personne salariée déplacée, tenant logement, une allocation de déplacement de 750,00 \$ ou de 200,00 \$ à la personne salariée ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

ARTICLE 7 COMPENSATION POUR BAIL

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

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

ARTICLE 8 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

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

- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

- b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

8.02 Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SRMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SRMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

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

8.03 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SRMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SRMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SRMO.

ARTICLE 9 FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

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

9.02 Lorsque, avec l'autorisation du SRMO, le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint et enfant(s) à charge) n'est pas relocalisée immédiatement, le SRMO assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600)

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

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

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse.

Les personnes salariées qui bénéficiaient de la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire des centres de réadaptation prévue à l'article 20 du répertoire précédent et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire:

Taux 2000-05-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
14,94	15,31	15,69

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

3.01 La personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

3.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période de congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 3.02.

L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci, par ailleurs, doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ces congés.

3.04 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

3.05 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie égale à 2,2 % applicable:

- S sur le salaire, les primes ⁽¹⁾ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D;
- S sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- S sur le salaire à partir duquel est établie l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif.

ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

4.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et aux centres de protection de l'enfance et de la jeunesse déterminés par décret du gouvernement en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants. Les établissements visés sont:

Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent

Unité de Quai (Rimouski)
Unité l'Anse (Rimouski)

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean	Centre Saint-Georges Centre Lachenaie
Le Centre jeunesse de Québec	Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge
Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec	Pavillon Laforest (Drummondville) Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières)
Le Centre jeunesse Estrie	Site Val-du-Lac Site Relais Saint-François
Les Centres jeunesse de Montréal	Site Cité des Prairies
Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw	Les Centres jeunesse Shawbridge: Unité Northview
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	Résidence Taché Maison de l'Apprenti
Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue	Site l'Étape
Le Centre jeunesse Côte-Nord	Pavillon Richelieu: Unité Horizon Unité La Source
Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles	Site La Rade
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	Site Campus Lévis
Le Centre jeunesse Laval	Centre Notre-Dame-de-Laval Centre Cartier
Le Centre jeunesse Lanaudière	Campus Jeunesse: Unité Le Relais (A)
Le Centre jeunesse Laurentides	Campus Huberdeau Campus Saint-Jérôme
Le Centre jeunesse Montérégie	Site Chambly Site Valleyfield

4.02 Pour l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements, les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et des centres de protection de l'enfance et de la jeunesse, pour les personnes salariées visées par la présente annexe.

ANNEXE O

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

L'employeur peut mettre en application une semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes:

- A) Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:
- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.
 - b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.
 - c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.
 - d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre(34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.
- B) Conversion des congés en primes
- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
 - Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
 - Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant:

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

C) Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

- les primes hebdomadaires
- les congés mobiles
et
- les congés annuels:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance-salaire
- le congé à traitement différé

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

D) Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions prévues aux alinéas A, B et C, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne salariée. Le modèle retenu n'est applicable que dans le cas où toutes les personnes salariées de l'aire d'application visée acceptent d'y participer. Là où les activités du service le permettent, l'employeur et une personne salariée peuvent s'entendre pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

Les modalités d'application à convenir comprennent, notamment:

- a) l'aire d'application (service);
 - b) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
 - c) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;
 - d) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;
 - e) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel.
- E) Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

ANNEXE P

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIÈRES OEUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent aux infirmières oeuvrant dans un établissement carcéral.

1.01 Congés mobiles

L'infirmière à temps complet qui oeuvre exclusivement en établissement carcéral a droit au premier juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi (1/2) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

Ces congés mobiles doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et l'infirmière.

1.02 L'infirmière à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article, est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

1.03 L'infirmière à temps partiel visée par le présent article n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 de l'annexe J.

ANNEXE Q

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIERS(ÈRES) OU AUX INFIRMIERS(ÈRES) BACHELIERS(ÈRES) OEUVRANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES

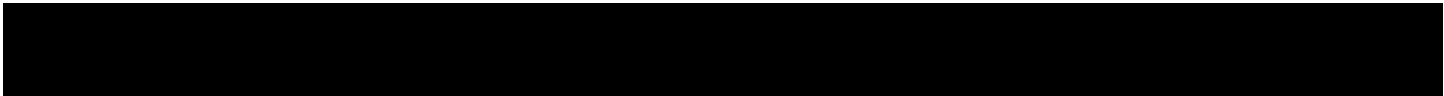
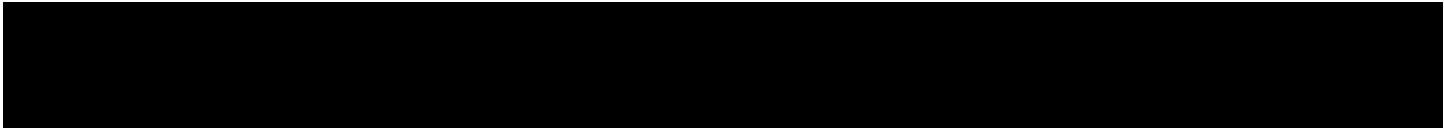
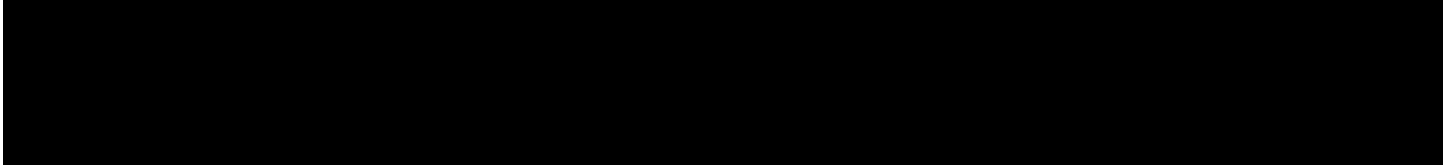
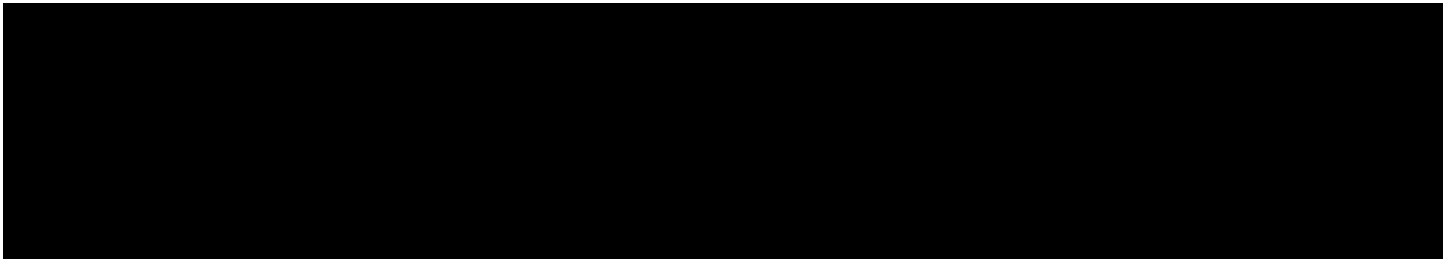
La présente annexe s'applique aux personnes salariées visées par les annexes D et E.

Aux fins d'application de la présente annexe, un avant-poste ou un dispensaire est un point de service isolé ou éloigné où l'infirmier(ère) ou l'infirmier(ère)-bachelier(ère) est appelé(e) à accomplir des actes médicaux et interventions qui sont généralement réservés aux médecins dans d'autres milieux de travail.

L'infirmier(ère) ou l'infirmier(ère) bachelier(ère) visé(e) par l'alinéa précédent reçoit, en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant:

Taux 1999-04-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
135,00	138,00	141,00	145,00

L'infirmier(ère) ou l'infirmier(ère) bachelier(ère) à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.



Ministère de
la Santé et des
Services sociaux

