

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2019-2165

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-9144

EMPLOYEUR SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-VACHON 2900, RUE ALEXANDRA QUÉBEC QC G1E 7C7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC (SPSQ) (FIQ) 220-5245, BOULEVARD GUILLAUME-COUTURE LÉVIS (QUÉBEC) G6V 4Z4 Affiliation : Indépendant - Provincial		
TIERS FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (FIQ) 1260, RUE DU BLIZZARD QUÉBEC QC G2K 0J1.		
Date signature : 2019-03-08	Nombre de salariés visés : 6	Date début : 2019-03-08
Date dépôt : 2019-03-12		Date d'expiration : 2020-12-31

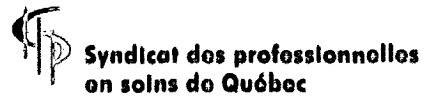
Remarque :

É.V. : La résidence Cardinal-Vachon

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

(418) 999-9999 2019-03-13
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Stephanie.Gagne@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 999-9999
Télécopieur: (418) 528-0559



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-VACHON
(LA RÉSIDENCE CARDINAL-VACHON)**

ET

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

1^{ER} JANVIER 2018 AU 31 DÉCEMBRE 2020



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	Définition des termes	3
2	Objet	7
3	Discrimination, harcèlement psychologique, violence	8
4	Droits de la direction	9
5	Accréditation et champ d'application	10
6	Régime syndical	12
7	Retenues syndicales	13
8	Affichage	15
9	Libérations pour activités syndicales	16
10	Règlement des griefs	18
11	Comité de relations de travail	20
12	Arbitrage des griefs	21
13	Ancienneté	24
14	Promotion, transfert, rétrogradation	28
15	Procédure de supplantation	31
16	Heures et semaine de travail	34
17	Poste temporairement dépourvu de leur titulaire et liste de disponibilité	36
18	Temps supplémentaire	39
19	Congés fériés	40
20	Congé annuel	42
21	Congés liés à la maternité, à la paternité ou pour l'adoption et congés parentaux	45
22	Droits parentaux	49
23	Congés sociaux	50
24	Congés de maladie	52
25	Régime d'assurance collective	53
26	Régime de retraite	54
27	Dispositions diverses	55

ARTICLE	TITRE	PAGE
28	Dispositions relatives à la salariée à temps partiel	56
29	Paiement des salaires	57
30	Titres d'emploi	58
31	Taux et échelles de salaire	59
32	Classement dans les échelles salariales et reconnaissance de l'expérience antérieure	61
33	Primes	62
34	Responsabilité professionnelle	63
35	Perte et destruction de biens personnels	64
36	Congés sans solde pour études	65
37	Programme de retraite progressive	67
38	Formation	68
39	Santé et Sécurité au Travail	69
40	Durée et rétroactivité	71
	Lettre d'entente # 1 : Paiement des heures de formation obligatoires.	72
	Lettre d'entente # 2 : Mesures transitoires concernant l'avancement d'une salariée dans les échelons de salaire.	73
	Lettre d'entente # 3 : Confirmation du poste et de l'échelon salarial de chaque salariée	74
	Lettre d'entente # 4 : Assurance collective	75
	Certificat d'accréditation émis le 26 octobre 2017	76

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01

Salariée

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

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

Une salariée détient soit un statut à temps complet ou à temps partiel.

1.02

Salariée à temps complet

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

1.03

Salariée à temps partiel

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

1.04

Période de probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de cinquante (50) jours de travail. Cependant, la période de probation ne peut s'étendre sur plus de 6 mois de la date d'embauche.

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

1.05

Salaire de base

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

1.06

Salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute les primes.

1.07

Salaire global

La rémunération totale versée à une salariée en vertu de la présente convention.

- 1.08 Jour**
- Le mot « jour » désigne un jour de calendrier.
- 1.09 Jour de travail**
- Tout jour où la salariée a effectué le nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.
- 1.10 Jour ouvrable**
- Tout jour où la salariée aurait normalement travaillé selon l'horaire de travail n'eut été de son absence.
- 1.11 Promotion**
- Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire plus élevé.
- 1.12 Transfert**
- Désigne la mutation (effectuée à la demande) de la salariée à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire identique.
- 1.13 Rétrogradation**
- Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire inférieur.
- 1.14 Poste**
- Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus à la présente convention.
- 1.15 Centre d'activités**
- Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.
- Présentement, l'établissement est considéré comme un seul centre d'activité.
- De plus, l'Employeur informe le Syndicat pour toute modification éventuelle du nombre de centres d'activités.
- 1.16 Période comptable**
- Période déterminée, aux fins budgétaires, par la Résidence Cardinal-Vachon.

1.17

Conjoint- conjointe- enfant à charge

On entend par conjoints les personnes :

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

On entend par enfant à charge :

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

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

Pour l'application des articles 22.01 et 22.02, en outre du conjoint de la salariée, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'une salariée pour l'application de ces articles :

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

1.18

O.I.I.Q.

Désigne l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec.

1.19

O.I.I.A.Q.

Désigne L'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec

1.20

Année de service

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

1.21

Dispositions spéciales

Nonobstant la définition de « salaire de base », de « salaire régulier », de « salaire global » ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de responsabilité n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

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

ARTICLE 2

OBJET

2.01

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

2.02

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

2.03

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

ARTICLE 3 DISCRIMINATION HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE VIOLENCE

3.01 Discrimination

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

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

3.03 Harcèlement psychologique

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

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

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

Malgré le délai prévu au paragraphe 10.02, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

3.04 Violence

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

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

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

4.02

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

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

ARTICLE 5 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.01 Accréditation

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

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

5.03 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale.

5.04 Dossier de la salariée

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

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

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

- a) la formule de demande d'emploi ;
- b) la formule d'engagement ;
- c) les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue ;
- d) toute autorisation de déductions ;
- e) les rapports formels d'évaluation du rendement après remise d'une copie à la salariée et discussion avec celle-ci ;
- f) les avis de mise à pied et les demandes et autorisations de congés ;
- g) les avis de mesures disciplinaires ;
- h) toute demande et tout document relatif à l'affichage d'un poste, à la candidature à un poste, à une promotion, à un transfert, à une rétrogradation ou au classement de la salariée ainsi que les raisons motivant la décision de l'Employeur dans les cas ci-haut mentionnés ;
- i) copie des diplômes et attestations d'études ;
- j) avis de départ.

- 5.07 Dans les cinq (5) jours du congédiement ou de la suspension d'une salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue, ou lui remet un écrit confirmant spécifiquement les raisons et faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension. Seuls ces raisons et faits peuvent être invoqués lors d'arbitrage.
- 5.08 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les cinq (5) jours du congédiement ou de la suspension de la salariée, confirmant les faits et raisons qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.
- 5.09 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la salariée concernée.
- Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'Employeur ou suite à une contestation.
- 5.10 Tout document de nature personnelle émanant de la direction ou de la comptabilité sera acheminé à la salariée destinataire sous enveloppe scellée.
- 5.11 Le dossier unique et personnel de la salariée est confidentiel et l'Employeur n'est pas autorisé à le divulguer, en tout ou en partie, à d'autres personnes, sans l'autorisation écrite de la salariée, mais sauf autorisation prévue par la loi.
- 5.12 La salariée convoquée à une rencontre avec un représentant de l'Employeur relativement à son lien ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'une représentante du Syndicat.

ARTICLE 6 **RÉGIME SYNDICAL**

6.01 Toute salariée doit devenir membre en règle du Syndicat et maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la convention collective comme maintien de son emploi.

6.02 L'Employeur informe, à l'embauche, toute nouvelle salariée qu'elle doit devenir membre du Syndicat dès la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le Syndicat.

6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses cadres. Cependant, ladite salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

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

7.02 L'Employeur avise le Syndicat de l'arrivée de toute nouvelle membre.
Le droit d'entrée sera perçu par le Syndicat à la suite de cet avis.

7.03 Renseignements concernant les salariées cotisées

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

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

7.04 Liste des embauches et des départs

L'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat à sa dernière adresse connue dans le délai prévu au paragraphe 7.01 en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées incluant leur date d'embauche, leur adresse, leur nom, leur numéro d'assurance sociale, le centre d'activités, le titre d'emploi, le statut selon les paragraphes 1.02 et 1.03, ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.

7.05 Suspension de remise

Lorsque l'une ou l'autre des parties à la présente convention demande au Tribunal administratif du travail, s'il y a lieu, de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, L'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du juge administratif pour la remettre en conformité avec ladite décision.

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

7.06

Formules prescrites par le ministère du Revenu

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

ARTICLE 8

AFFICHAGE

8.01

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

Les documents affichés ne doivent contenir aucun propos faux ou diffamatoire envers autrui.

ARTICLE 9 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01 Liste des représentantes

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

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

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

9.04 Libération interne pour une unité de moins de cinquante (50) membres

Les représentantes du Syndicat (locale ou de l'extérieur) peuvent rencontrer les salariées durant leurs temps de repos, et ce, dans le local prévu à cette fin.

Les représentantes du Syndicat peuvent aussi convoquer les salariées à une rencontre des membres dans un local réservé à cette fin, sur consentement de l'Employeur.

La représentante locale désignée par le Syndicat est libérée pour un total de six (6) jours par année de calendrier sur préavis d'au moins dix (10) jours à l'avance. Il est entendu que la salariée qui bénéficie de cette journée de libération syndicale interne ne subit aucune perte de salaire.

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

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

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

9.07 Local syndical

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

Sa localisation sera au rez-de-chaussée et les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par les parties.

9.08 Libération pour la négociation de la convention collective

L'Employeur libère, sans perte de salaire, la représentante locale aux fins de préparer le projet de convention collective et/ou d'assister au nom des salariées aux séances de négociation pour un maximum de huit (8) journées.

9.09 Procédure de libération externe

Les représentantes syndicales peuvent s'absenter de leur travail, pour exercer leur fonction à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit, au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération externe est demandée ainsi que la durée et le lieu de cette activité syndicale. Dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises par l'Employeur, celui-ci pourra refuser la demande ou en proposer la modification.

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite ci-dessus prévue peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance. Les représentantes syndicales sont libérées avec solde, et ce, sous réserve du remboursement par le Syndicat ou la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux.

9.10 Nombre maximum de libérations

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

De 1 à 50 salariées : Dix (10) jours par année. Une année se calcule du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Après épuisement du nombre de jours de libérations fixé sur la base du nombre de salariées visées, les représentantes locales du Syndicat ou de la Fédération sont libérées avec solde, et ce, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit au représentant de l'Employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES GRIEFS

10.01

Réclamation préalable

Les parties conviennent que toute salariée qui se croit lésée d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec une représentante de L'Employeur seule ou en présence d'une représentante syndicale.

Pour ce faire, la salariée doit transmettre à L'Employeur un formulaire de réclamation préalable.

Le délai de trente (30) jours suivant la connaissance des faits et donnant lieu au grief est suspendu à compter du moment où le formulaire de réclamation préalable est transmis à L'Employeur.

Lorsque L'Employeur rend une réponse au Syndicat, le délai reprend selon le nombre de jours restant.

S'il n'y a pas d'entente, la procédure prévue au paragraphe 10.02 s'applique

10.02

Délai de soumission écrit du grief

Toute salariée seule ou accompagnée d'une (1) ou des représentante(s) du Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel.

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

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

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

10.03

Toutefois, la salariée ou le Syndicat comme tel a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre à la personne en charge du personnel ou à son représentant dans les cas suivants :

- 1) années d'expérience antérieures;
- 2) salaire et primes;
- 3) titre d'emploi;

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

10.04

Décision de l'Employeur rencontre

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

10.05

Grief collectif

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

10.06

Cas d'exception

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

ARTICLE 11

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

11.01

Dans le but de maintenir des relations du travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité de relations de travail peut siéger au besoin.

Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner. Le comité peut aussi traiter de toute question touchant la santé et sécurité au travail, l'organisation du travail et à toute problématique relié aux soins infirmiers.

Ce comité est composé d'une représentante locale du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

La salariée qui agit à titre de représentante syndicale et qui siège à ce comité est libérée de son travail sans perte de salaire le temps nécessaire pour la tenue de la rencontre.

Il en est de même pour la salariée qui agit à titre de représentante syndicale lors d'une rencontre convoquée par l'Employeur et qui n'est pas cédulée au travail, la journée de la rencontre. Il est entendu que la rémunération versée dans les deux (2) cas est à taux régulier.

ARTICLE 12 ARBITRAGE DES GRIEFS

12.01 Procédure de grief

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

12.02 Arbitre unique

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que le tribunal d'arbitrage est constitué d'un arbitre unique.

Faute d'entente entre les parties pour le choix d'un arbitre, une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.

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

12.04 L'arbitre a la compétence que lui accorde le Code du travail sur les griefs, les suspensions, les congédiements et les mesures disciplinaires. Il a l'autorité pour maintenir les griefs ou les rejeter en totalité ou en partie, et établir la compensation qu'il juge juste et raisonnable pour la perte réelle subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par l'Employeur de la convention collective.

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

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

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

12.08 Si une salariée a été congédiée ou suspendue et si son grief est soumis à un tribunal d'arbitrage nommé en vertu de la présente convention, ce tribunal peut :

- 1) réintégrer ladite salariée avec pleine compensation, droits et privilèges ;
- 2) maintenir le congédiement ou la suspension ;
- 3) rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances, y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la

compensation ou des dommages auxquels une salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

12.14 Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

12.15 L'arbitre a tous les pouvoirs que lui confère le Code du travail du Québec (RLRQ, c. C-27) pour la conduite des séances.

12.16 L'arbitre doit rendre sa sentence écrite et motivée dans les quatre-dix (90) jours de la fin de l'audition, à moins d'avoir obtenu l'accord des parties pour prolonger d'un nombre de jours précis le délai pour rendre la sentence.

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

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.



12.18

Aucune salariée ne doit subir d'intimidation parce qu'elle est impliquée dans un grief ou dans la procédure d'arbitrage.

12.19

Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ

A) Application

- 13.01** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la salariée à temps complet et à la salariée à temps partiel.
- 13.02** L'ancienneté s'exprime en année(s) et jour(s) de calendrier.

B) Acquisition

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

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

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

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

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

C) Changement de statut

- 13.06** Une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage. Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.
- La salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage et elle conserve son ancienneté. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.
- Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la salariée n'a pas à donner sa démission.

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

D) Conservation et accumulation de l'ancienneté

13.07

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

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

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

E) Conservation de l'ancienneté

13.08

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

- 1) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée, du vingt-cinquième (25^e) mois au trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou maladie;
- 2) Congé sans solde pour études.

F) Perte d'ancienneté

13.09

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

- 1) absence pour accident ou maladie ou pour accident de travail ou maladie professionnelle, mentionnée aux paragraphes 13.07 3) et 13.08, après le trente-sixième (36^e) mois d'absence, à défaut pour la salariée de pouvoir réintégrer le travail à la satisfaction de l'Employeur à une date déterminée et prochaine ;
- 2) le refus ou négligence de la salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur.

Le rappel de la salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La salariée peut signifier son acceptation en personne au bureau du personnel de l'établissement. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur ;

- 3) mise à pied excédant douze (12) mois ;
- 4) abandon volontaire de son emploi.

13.10

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

G) Information

13.11

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

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- 1) nom ;
- 2) adresse ;
- 3) date d'embauche et d'entrée en service ;
- 4) centre d'activité, s'il y en a plus qu'un (1) ;
- 5) titre d'emploi ;
- 6) salaire ;
- 7) numéro d'assurance sociale ;
- 8) statut selon les paragraphes 1.02, 1.03 ;
- 9) ancienneté.

Cette liste ne doit pas être affichée.

13.12

Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté accumulée au 31 mars des salariées comprises dans l'unité de négociation.

Le jour de la remise au Syndicat, cette liste qui comporte que les noms et l'ancienneté, est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute salariée intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste.

À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la salariée peut contester son ancienneté.

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariées à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires.

13.13

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

13.14

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

ARTICLE 14

PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

A) À l'intérieur de l'unité d'accréditation

14.01

Tout poste vacant ou nouvellement créé après avis au Syndicat, le cas échéant, et visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché dans un délai de trente (30) jours, et ce, durant une période d'au moins quinze (15) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 15.01.

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

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

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

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

Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage. Une fois la période d'affichage terminée, le poste ne doit pas être comblé temporairement pendant plus de vingt-cinq (25) jours, à moins qu'aucune candidate salariée ne puisse remplir de façon adéquate les exigences normales de la fonction ou à moins que le 3^e alinéa de l'article 14.07 s'applique.

14.02

L'avis de poste affiché, suivant les dispositions du paragraphe 14.01, doit contenir les seules indications suivantes :

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

14.03

Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie.

Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

14.04

Dès la fin de la période d'affichage, le registre de toutes les candidatures est transmis à la représentante désignée du Syndicat ainsi qu'une copie conforme de l'avis d'affichage. La représentante désignée du Syndicat pourra consulter

les candidatures et au besoin, elle pourra en demander une copie à l'Employeur.

14.05

L'Employeur accorde le poste selon l'avis d'affichage prévu au paragraphe 14.02 et comble le poste par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

14.06

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

14.07

L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période de l'affichage, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante désignée du Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard dans les quinze (15) jours après sa nomination.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée en invalidité ou à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu aux articles 20, 21 et 22.

14.08

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

Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste, et ce sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste ; dans le cas d'une salariée non titulaire d'un poste, elle peut retourner à la liste de disponibilité ou, être tenue de le faire, à la demande de l'Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

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

Si la salariée est dans l'incapacité d'assumer ses fonctions au nouveau poste par suite d'invalidité ou de congé prévu aux articles 20, 21 et 22, le poste doit être comblé temporairement durant l'absence de la salariée concernée et à son retour la salariée assumera ou continuera sa période d'initiation et d'essai.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée parmi celles qui ont posé leur candidature selon les modalités prévues au paragraphe 14.05.

À défaut de candidature à l'interne, l'Employeur peut combler le poste visé par une candidate venant de l'extérieur de l'établissement.

B) À l'extérieur de l'unité d'accréditation

14.09 Pour tout poste vacant ou nouvellement créé qui n'est pas visé par l'unité d'accréditation selon les structures administratives de l'établissement, toute salariée peut présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

14.10 Si le poste est attribué à une salariée, elle droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de 30 jours de travail. Au cours de cette période, la salariée peut décider de réintégrer son ancien poste ou le faire à la demande de son Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste, mais sans droit à la procédure d'arbitrage de grief.

14.11 Toute salariée qui a obtenu un poste hors de l'unité d'accréditation et qui par la suite a obtenu un poste visé par l'unité d'accréditation se voit reconnaître l'ancienneté à compter de la dernière date d'entrée en service chez l'Employeur.

C) Temporairement à l'extérieur de l'unité d'accréditation

14.12 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation, le fait pour une période n'excédant pas six (6) mois et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence.

ARTICLE 15

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

15.01

Abolition de poste

Dans tous les cas où l'Employeur désire abolir un poste, les mécanismes ci-après prévus s'appliquent. Le Syndicat est avisé préalablement au moins trois (3) semaines à l'avance et par écrit du ou des postes à abolir et du licenciement ou des licenciements à venir.

Toutefois, lorsque l'abolition de poste est occasionnée par une restructuration, une fermeture totale ou partielle de l'établissement ou du centre d'activité, ou lorsqu'il s'agit de plus d'un poste d'un même titre d'emploi, l'Employeur avise le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties peuvent convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles de réduire l'impact sur les salariées.

15.02

Avis écrit

L'Employeur avise par écrit, au moins trois (3) semaines à l'avance, le titulaire du poste concerné de la date effective de l'abolition du poste et procède selon les paragraphes ci-dessous.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit, la salariée avise l'Employeur de son choix :

- du déplacement qu'elle peut effectuer selon les modalités de supplantation ;
- de l'acceptation de la mise à pied et de son inscription sur la liste de disponibilité ;
- de quitter définitivement l'établissement sans droit de rappel.

Toute autre salariée déplacée, conformément à l'alinéa précédent, en est informée et bénéficie du délai de trois (3) jours ouvrables de la réception de l'avis écrit pour effectuer son choix.

15.03

Préavis de départ et indemnité de licenciement

Éligibilité :

Seules les salariées détentrices de poste ayant terminé leur période de probation à la date de l'avis prévue au paragraphe 15.02 et qui ont fait le choix de quitter leur emploi, bénéficient d'un préavis de licenciement. L'article 83.1 de la Loi sur les normes du travail s'applique à la salariée inscrite sur la liste de disponibilité conformément au paragraphe 15.02, sauf si elle effectue un remplacement, auquel cas l'Employeur peut lui donner un préavis de licenciement.

Quantum :

La salariée effectivement licenciée reçoit un préavis de licenciement calculé de la façon suivante :

- une (1) semaine si moins d'un (1) an de service ;
- deux (2) semaines de un (1) an à moins de cinq (5) ans de service ;
- quatre (4) semaines de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans de service ;
- huit (8) semaines si dix (10) ans ou plus de service.

À défaut de respecter la période de préavis prévue à l'alinéa précédent, une indemnité compensatrice équivalente au salaire habituel de la salariée visée pour une période égale à la durée de l'avis sera versée. Cette indemnité exclut les heures supplémentaires.

Pour les salariées détentrices de poste à temps partiel qui quittent l'établissement, par suite de l'application de l'article 15.02, cette indemnité compensatrice est calculée au prorata de la moyenne de sa semaine normale de travail au cours des douze (12) derniers mois et elle constitue l'indemnité de départ.

Modalité :

L'Employeur verse l'indemnité en un seul versement à la date de départ de la salariée.

15.04

Étapes de supplantation

- a) La salariée doit satisfaire aux exigences du poste et posséder plus d'ancienneté que la salariée supplantée.
- b) La salariée dont le poste est aboli et qui choisit la supplantation peut supplanter selon les modalités suivantes :
 - 1) Supplanter d'abord la salariée la moins ancienne de son titre d'emploi, de son quart de travail, possédant le même statut ;
 - 2) À défaut de pouvoir se prévaloir de la disposition précédente, elle peut à son choix supplanter la salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, de même statut sur un quart différent, ou supplanter la salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, sur le même quart de travail, mais ayant un statut différent ;
 - 3) À défaut de pouvoir se prévaloir des sous-paragraphes 1 et 2, elle peut, à son choix, supplanter la salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, d'un autre quart de travail et de statut différent.

- c) La salariée ainsi supplantée peut supplanter à son tour dans le même titre d'emploi selon les conditions prévues aux paragraphes précédents.
- d) En tout temps la salariée peut, si elle le désire, choisir de ne pas supplanter et s'inscrire sur la liste de disponibilité.

15.05

Le salaire horaire d'une salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon l'article 31. En aucun cas, la salariée ne subit de diminution de son salaire horaire.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière

La semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36,25 h) répartie en cinq (5) jours de sept heures et quart (7,25 h) de travail.

La salariée dont le nombre d'heures de la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36h25) est réputée être à temps complet.

16.02 Répartition de la semaine

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

16.03 Période de repas

La période allouée pour les repas est de trois quarts 3/4 d'heure.

La salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement. Toutefois, si à la demande de l'Employeur, la salariée ne peut quitter l'établissement pour prendre sa période de repas, elle est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour la totalité de sa période de repas.

16.04 Période de repos

La salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Une de ces périodes de repos peut être accolée à la période de repas pour le personnel travaillant sur le quart de nuit après entente avec l'Employeur.

16.05 Repos hebdomadaire

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

16.06 Échange d'horaire

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

16.07 **Durée de la fin de semaine**

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

16.08 **Affichage des horaires**

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du service et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

L'Employeur ne peut modifier l'horaire sans un préavis de cinq (5) jours, à moins d'un motif valable communiqué à la salariée dans les meilleurs délais, mais avec le consentement de celle-ci.

16.09 **Intervalle minimum**

À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi, la salariée est rémunérée à taux et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures.

16.10 **Contrôle du temps**

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

16.11 **Particularités**

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

ARTICLE 17

POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE, LISTE DE DISPONIBILITÉ

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

- a) maladie ou accident ;
- b) congé annuel ;
- c) congés prévus aux articles 21 et 22 ;
- d) période d'affichage ;
- e) congés sans solde prévus à la présente convention ;
- f) congés sociaux ;
- g) programme de retraite progressive ;
- h) congés fériés ;
- i) activités syndicales ;
- j) affectation à un poste hors de l'unité d'accréditation ;
- k) formation ;
- l) toute absence autorisée.

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés par les salariées inscrites à la liste de disponibilité. L'Employeur n'a pas l'obligation de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et il avise le Syndicat des motifs de sa décision.

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

17.02

Liste de disponibilité

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

Cette liste comprend les noms des personnes suivantes :

- a) toute salariée mise à pied ;
- b) toute salariée qui a terminé une période de remplacement ;
- c) toute salariée à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire ;
- d) toute salariée qui démissionne de son poste et s'inscrit selon les modalités prévues au paragraphe 13.06 (4^e sous-paragraphe) de la présente convention ;
- e) toute salariée nouvellement embauchée qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.

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

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

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

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

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

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont comblés de la façon suivante :

A) Affectation de moins de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée

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

a) à la salariée la plus ancienne qui répond aux exigences normales du poste ;

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

B) Affectation de quatorze (14) jours et plus

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

a) la salariée la plus ancienne qui répond aux exigences normales du poste.

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

▪ il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation. La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa

réintégration à son poste permanent, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

- le poste de la salariée qui quitte temporairement son poste pour effectuer un remplacement est alors réputé temporairement dépourvu de sa titulaire et est comblé selon les dispositions du paragraphe 17.01.
- 2- Si aucune salariée ne peut combler intégralement l'affectation, l'Employeur reprend le processus en divisant l'affectation.

ARTICLE 18

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18.01

Définition

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

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

18.02

Répartition

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement et sécuritairement entre les salariées qui font normalement ce travail et qui se sont inscrites sur la liste des salariées intéressées à faire du temps supplémentaire.

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

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

L'Employeur s'engage, avant de recourir à des ressources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles conformément au présent article.

18.03

Mode de rémunération

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

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

ARTICLE 19

CONGÉS FÉRIÉS

19.01

Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, dix (10) jours de congés fériés. Ces congés payés sont les suivants :

- Le 1^{er} janvier (jour de l'An)
- Le lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- La journée nationale des patriotes
- Le 24 juin (fête nationale)
- Le 1^{er} juillet (fête du Canada)
- La fête du Travail
- L'Action de grâce
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël

19.02

Répartition équitable

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

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

19.03

Remise du congé férié

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

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

La salariée a droit d'accumuler un maximum de deux (2) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation avant le 31 décembre de l'année en cours.

19.04

Congé férié durant une absence

Si un (1) ou des congés fériés tombent durant les vacances de la salariée, cette ou ces journées lui sont payées comme si elle était en congé férié. La ou les journée de congé annuel, libéré-es sera/seront gardé-es dans la banque prévue à cette fin.

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

19.05 Calcul du temps supplémentaire

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

19.06 Échange de congé férié ou de compensatoire

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

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

19.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

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

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

19.08 Salaire

En congé férié comme en congé compensatoire, la salariée à temps complet reçoit une indemnité équivalente au salaire qu'elle aurait normalement reçu si elle avait travaillé.

19.09 Travail le jour de Noël ou le jour de l'An

Exceptionnellement pour le jour de Noël (24 décembre 23 h 30 au 25 décembre 23 h 30) et le jour de l'An (31 décembre 23 h 30 au 1^{er} janvier 23 h 30), le salaire régulier de la salariée qui travaille effectivement ce ou ces jours est celui prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

ARTICLE 20

CONGÉ ANNUEL

20.01

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

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

20.02

Salariée ayant moins d'un (1) an de service

Toute salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée (1) de congé annuel par mois de service sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.

20.03

Salariée ayant entre un (1) an et moins de dix (10) ans de service

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

20.04

Rémunération

- a) En congé annuel, la salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente au salaire régulier qu'elle recevrait si elle était au travail.
- b) Le congé annuel de la salariée ayant un statut à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante ; deux pour cent (2%) du salaire global pour chaque semaine de congé annuel auquel la salariée a droit.
- c) La paie du congé annuel est remise à la salariée selon le régime régulier de paie. Cependant, la salariée peut choisir de recevoir les sommes sur la dernière paie précédant son départ en congé annuel à condition de l'indiquer sur le calendrier de choix de vacances.
- d) Toute période d'absence continue et rémunérée de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 20.01.

20.05

Période de prise de congé annuel

- a) La période située entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.
- b) Cependant, la salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période, après entente avec l'Employeur.

20.06

Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

20.07

Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 avril et le 1^{er} octobre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

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

20.08

Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1^{er} mai et le 15 octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 20.10 et 20.12, ou dans le cas d'une salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace.

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

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

20.09

Échange de congé annuel

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

20.10

Modalités de la prise du congé annuel

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, d'une part, et le 1^{er} octobre et le 31 mai d'autre part.

Par ailleurs, pendant la période du 1^{er} juin au 30 septembre, la salariée doit faire un premier choix de congé annuel limité à deux (2) semaines consécutives et un deuxième choix permettra d'y ajouter une troisième ou une quatrième semaine.

Il est loisible aussi, à la salariée, de prendre une semaine de congé annuel en jours séparés, après entente avec l'Employeur.

20.11 Report du congé annuel

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

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

20.12 Congé annuel pour conjoints

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

20.13 Indemnité au départ

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

ARTICLE 21

CONGÉS LIÉS À LA MATERNITÉ, À LA PATERNITÉ OU POUR L'ADOPTION ET CONGÉS PARENTAUX

21.01

Naissance ou adoption

- A) Une salariée peut s'absenter pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la salariée justifie plus de soixante (60) jours de service continu.
- B) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la salariée, après entente avec l'Employeur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible

21.02

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de paternité, d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

21.03

Grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La salariée avise son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

21.04

Congé de maternité

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.
- b) La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- c) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

21.05

Début du congé

- a) Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- b) Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- c) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- d) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.
- e) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement.

21.06

Avis à l'Employeur

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

21.07

Certificat médical

- a) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son

congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- b) Malgré ce qui précède, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

21.08

Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la salariée.
- d) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'Employeur y consent, la salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.

- e) Sur demande de la salariée, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

- f) En outre, la salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

21.09

Réintégration de la salariée

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si le poste habituel de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

22.01

Obligations familiales

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

Fractionnement

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

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

Avis à l'Employeur

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

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon les modalités prévues à l'article 24.01 e) ou prises sans solde et débitées du total prévu au premier paragraphe, au choix de la salariée, avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

22.02

Congé de compassion

La salariée bénéficie des congés décrits aux articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 23

CONGÉS SOCIAUX

23.01

Énumération des congés sociaux

Toute salariée a droit à des congés sociaux, dans les cas et selon les modalités suivantes :

a) À l'occasion du décès :

- 1) du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours avec traitement ;
- 2) du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un petit enfant : cinq (5) jours, dont trois (3) jours avec traitement ;
- 3) du beau-père ou de la belle-mère : du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents : un (1) jour avec traitement ;
- 4) la salariée a droit à une journée additionnelle avec traitement si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence, en autant qu'elle y assiste et qu'elle présente des pièces justificatives ;
- 5) ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation ou enterrement reporté. Dans ce cas, la salariée avise l'Employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.
- 6) Dans tous les cas, la salariée prévient sa supérieure immédiate et produit la preuve ou l'attestation de ces faits.

b) Mariage

- 1) Le jour de son mariage ou de son union civile, si la salariée en avise l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance : un (1) jour avec traitement.
- 2) À l'occasion du mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants : un (1) jour sans traitement le jour du mariage.

c) Baptême

À l'occasion du baptême de ses enfants ou de ses petits-enfants, la salariée se voit accorder une journée sans traitement.

Pour ce faire, elle doit soumettre sa demande de congé sans traitement au moins quinze (15) jours à l'avance.

La salariée fournit la preuve ou l'attestation de ces faits.

d) Divorce ou séparation

À l'occasion de son divorce ou d'une séparation légale : un (1) jour sans traitement pour se présenter à la Cour.

23.02

Prolongation sans traitement

Pour les congés prévus à l'alinéa a) 1 du paragraphe précédent, la salariée a droit à un congé sans traitement d'un maximum de trente (30) jours.

23.03

Droit aux congés sociaux

Il est convenu que la salariée absente de son travail pour cause de vacances, mise à pied, congés de maladie ou accident de travail, congé sans traitement ou tout autre congé prévu à la convention collective n'a pas droit au paiement des journées de congés sociaux. La salariée à temps partiel ou la salariée inscrite à la liste de disponibilité bénéficie de ces congés aux mêmes conditions, dans la mesure où elle est prévue à l'horaire ou requise pour travailler lors de ces journées.

23.04

Assignment comme jurée ou témoin

- a) La salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à ce titre versé par la Cour.
- b) Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuites judiciaires civiles impliquant une salariée dans l'exercice normal de ses fonctions pour l'Employeur, celle-ci ne subit aucune perte de salaire, pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour.

ARTICLE 24 CONGÉS DE MALADIE

24.01 Banque de congés maladie

- a) Au 1^{er} janvier de chaque année, la salariée à temps complet, se voit créditer une banque de six (6) jours de congé maladie.
- b) Toute salariée qui devient détentrice d'un poste à temps complet, après le 1^{er} janvier, se voit créditer une banque de congés maladie au prorata du temps qu'il reste entre sa date d'entrée en fonction sur un poste et le 31 décembre suivant.
- c) La salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congé, reçoit à chaque paie 2,4 % de son salaire.
- d) En aucun cas, la salariée ne peut anticiper la prise de ces congés.
- e) La salariée peut utiliser deux (2) jours de ces congés de maladie pour fins d'obligation familiale prévue au paragraphe 22.01.

24.02 Demande de congé

- a) Pour bénéficier des congés de maladie, la salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible avant le début de son quart de travail, sauf en cas d'impossibilité.
- b) Lorsque l'absence pour cause de maladie excède quatre (4) jours consécutifs, un certificat médical devra être remis à l'Employeur et celui-ci pourra également requérir la production d'un certificat médical pour une absence de quatre (4) jours ou moins, si les circonstances le justifient. À défaut d'une telle justification, ces congés ne sont pas rémunérés.

24.03 Remboursement des congés non utilisés

Les congés de maladie qui n'ont pas été utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés à chaque salariée au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit, au taux de salaire en vigueur au 31 décembre.

24.04 Ajustement au départ

En cas de départ définitif, les jours de congé maladie prévus au paragraphe 24.01 non utilisés seront rémunérés sur la dernière paie au prorata du temps de travail accompli.

ARTICLE 25

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

25.01

Régime d'assurance collective

- a) Le régime d'assurance collective, c'est-à-dire les soins dentaires, les soins médicaux complémentaires, l'assurance invalidité de longue durée et l'assurance-vie, reste en vigueur pour la durée de la convention collective sous réserve de la lettre d'entente # 4.
- b) Une copie de la police maîtresse ainsi que de tous les avenants, concernant les salariées régies par la présente convention collective, est remise au Syndicat. L'Employeur ne peut changer la police maîtresse et ses avenants sans consulter d'abord le Syndicat.
- c) Une salariée peut ne pas souscrire ou cesser de souscrire, sauf pour certaines protections identifiées dans le contrat, au régime en faisant la preuve qu'elle a une couverture d'assurance équivalente en faisant parvenir un avis à cet effet, à la compagnie d'assurance ainsi qu'à l'Employeur.

25.02

Coût du régime

Le coût total de la prime de chaque salariée en y incluant les taxes est défrayé à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par la salariée.

25.03

Administration du régime

L'administration du régime est faite sous l'égide de l'Employeur qui convient de faire adhérer les nouveaux membres dans les délais prévus, de compléter la partie qui lui revient du formulaire d'assurance salaire, d'effectuer les déductions des contributions des salariées et de faire la remise à l'assureur.

L'Employeur transmet aux salariées toute documentation que lui transmet l'assureur à l'intention des salariées.

25.04

Participation

Toute salariée admissible doit participer au régime d'assurance collective aux conditions du contrat, sous réserve de l'application du paragraphe 25.01 alinéa c) le cas échéant.

ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE

26.01 Régime de retraite

Les salariées bénéficient du régime de retraite des employés-es laïcs du Diocèse de Québec conformément aux conditions du régime et de ses modifications.

26.02 Contribution

La contribution au régime de retraite débute et s'applique selon les modalités et les conditions prévues audit régime.

La contribution de la salariée est égale à trois et demi pour cent 3,5 % de son salaire.

La contribution de l'Employeur est égale à quatre et demi pour cent 4,5 % du salaire du participant.

26.03 Participation

L'adhésion au régime est obligatoire pour toutes les salariées admissibles.

26.04 Administration

L'administration du régime est faite conformément aux conditions du régime. L'Employeur convient de veiller à l'adhésion des nouvelles salariées (avec la collaboration des institutions financières visées) dans les délais prévus, d'effectuer les déductions des contributions des salariées et de faire la remise au gestionnaire du régime.

L'Employeur transmet aux salariées toute documentation pertinente à leur dossier que lui transmet le gestionnaire du régime.

ARTICLE 27

DISPOSITIONS DIVERSES

27.01

Vestiaire et casiers

L'Employeur met à la disposition des salariées, un vestiaire convenable et fournit des casiers pouvant être barrés.

27.02

Stationnement

L'Employeur fournit gratuitement pour les salariées des espaces de stationnement.

27.03

Permis de pratique OIIQ et OIIAQ

L'Employeur rembourse à la salariée, en avril de chaque année, cinquante pour cent (50 %) du coût du permis de pratique soit de l'OIIQ ou de l'OIIAQ selon son titre d'emploi. Le remboursement est fait au prorata des mois de service durant la période de référence précédant la date du paiement, soit du 1^{er} avril au 31 mars.

ARTICLE 28

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

28.01

La présente convention s'applique aux salariées à temps partiel. Les gains de la salariée à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.

28.02

Les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante :

1. Congés fériés payés :
4,1 % du salaire versé sur chaque paie
2. Congés de maladie :
2.4 % du salaire versé sur chaque paie
3. Congé annuel :
8 % de son salaire global gagné durant la période de référence pour la salariée ayant au moins un (1) an de service au 30 avril ;
4 % de son salaire global gagné durant la période de référence pour la salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril.

ARTICLE 29

PAIEMENT DES SALAIRES

29.01

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

29.02

Période de paie

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

29.03

Erreur sur la paie

Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie suivante, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20 \$) pour une salariée à temps partiel.

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

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

29.04

MONTANTS DUS AU DÉPART

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

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

ARTICLE 30

TITRE D'EMPLOI

30.01

Infirmière

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

Elle doit détenir son permis d'exercice de l'O.I.I.Q.
Heures par semaine : 36.25

30.02

Infirmière auxiliaire

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

Doit être membre de l'OIIAQ.
Heures par semaine : 36.25

ARTICLE 31 TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

31.01 Paramètres d'augmentation salariale

A) Période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur au 1^{er} janvier 2018 est majoré de deux pour cent (2 %) avec effet au 1^{er} janvier 2018.

B) Période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur au 31 décembre 2018 est majoré de deux et demi pour cent (2.5 %) avec effet au 1^{er} janvier 2019.

C) Période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur au 31 décembre 2019 est majoré de deux pour cent (2 %) avec effet au 1^{er} janvier 2020.

L'Employeur paie pour chaque heure rémunérée le taux horaire suivant pour l'infirmière :

Échelle salariale pour l'infirmière

	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
	Du 1 ^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018	Du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019	Du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020
Échelons			
1	21,30 \$	21,83 \$	22,27 \$
2	22,25 \$	22,81 \$	23,26 \$
3	23,15 \$	23,73 \$	24,20 \$
4	24,05 \$	24,65 \$	25,14 \$
5	25,00 \$	25,63 \$	26,14 \$
6	25,55 \$	26,19 \$	26,71 \$
7	26,60 \$	27,27 \$	27,81 \$
8	27,65 \$	28,34 \$	28,91 \$
9	28,75 \$	29,47 \$	30,06 \$
10	29,60 \$	30,34 \$	30,95 \$
11	30,30 \$	31,06 \$	31,68 \$

L'Employeur paie pour chaque heure rémunérée le taux horaire suivant pour l'infirmière auxiliaire :

Échelle salariale pour l'infirmière auxiliaire

	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
	Du 1 ^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018	Du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019	Du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020
Échelons			
1	19,10 \$	19,58 \$	19,97 \$
2	19,45 \$	19,94 \$	20,33 \$
3	19,85 \$	20,35 \$	20,75 \$
4	20,20 \$	20,71 \$	21,12 \$
5	20,60 \$	21,12 \$	21,54 \$
6	21,05 \$	21,58 \$	22,01 \$
7	21,40 \$	21,94 \$	22,37 \$
8	21,80 \$	22,35 \$	22,79 \$
9	22,25 \$	22,81 \$	23,26 \$
10	23,15 \$	23,73 \$	24,20 \$

ARTICLE 32

CLASSEMENT DANS LES ÉCHELLES SALARIALES ET RECONNAISSANCE D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

32.01

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon de la salariée qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale, est effectif chaque année à la date anniversaire d'entrée en service en tant que salariée à temps complet.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé (sauf les heures payées en temps supplémentaire) l'équivalent de 1631 heures et quart travaillés.

Aux fins de calcul des heures travaillées, la dernière date d'avancement d'échelon des salariées est retenue comme début de période pour l'accumulation des heures travaillées.

32.02

Preuve de l'expérience acquise

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

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

32.03

Disposition exceptionnelle

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

32.04

Attestation d'expérience

L'Employeur remet à chaque salariée lors d'une fin d'emploi, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

ARTICLE 33

PRIMES

33.01

Prime de soir

La salariée qui effectue tout ou une partie de son service entre quinze heures trente (15 h 30) et vingt-trois heures trente (23 h 30) reçoit pour chaque heure travaillée, une prime horaire de quatre pour cent (4 %) en plus de son taux horaire.

33.02

Prime de nuit

La salariée qui effectue tout ou une partie de son service entre vingt-trois heures trente (23 h 30) et sept heures trente (7 h 30) reçoit pour chaque heure travaillée, une prime horaire de six pour cent (6 %) en plus de son taux horaire.

33.03

Prime de fin de semaine

La salariée qui effectue tout son service entre quinze heures trente (15 h 30) le vendredi et sept heures trente (7 h 30) le lundi reçoit pour chaque heure travaillée, une prime horaire de quatre pour cent (4 %) en plus de son taux horaire.

33.04

Prime de responsabilité

L'infirmière qui exerce les fonctions habituelles d'infirmière et qui à la demande expresse de l'Employeur assiste ou remplace le supérieur immédiat dans ses fonctions de planification, supervision et coordination des activités du centre d'activités, reçoit une prime de responsabilité de cinq pour cent (5 %) par heure travaillée.

ARTICLE 34

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

34.01

Assurance responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée dans l'exécution de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation.

34.02

Signature d'un document technique

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

34.03

Modification d'un document

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

ARTICLE 35

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

35.01

Lorsque la salariée, dans l'exécution de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation, sauf en cas de négligence ou encore de faute lourde.

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

ARTICLE 36

36.01 **Congé sans solde pour études**

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de trente-six (36) mois aux fins de poursuivre des études relatives au secteur des soins infirmiers. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

Pendant toute la durée du congé sans solde pour études, le poste de la salariée sera affiché et comblé selon les dispositions prévues à l'article 17.

Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde de plus de quatre (4) semaines :

1) Ancienneté

La salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé.

2) Congé annuel

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

3) Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sont monnayés au départ

4) Assurance collective

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

5) Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 15.

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

6) Droit de postuler

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

36.02

Congé partiel sans solde pour étude

Aux fins de poursuivre des études relatives aux secteurs des soins infirmiers, les salariées à temps complet ont droit à un congé partiel sans solde qui consiste à diminuer leurs jours de travail pour une période déterminée.

a) Conditions d'obtention

-La salariée détentrice d'un poste et comptant deux (2) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur une fois par période de trois (3) ans, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de trente-six (36) mois, pour une absence sans solde d'un (1) ou de deux (2) jours par semaine.

-Elle doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

-La salariée à temps complet est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent aux salariées à temps partiel pendant toute la durée de son congé.

b) Modalités

- Pour toute la durée du congé partiel sans solde, les jours libérés par la salariée sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de titulaire et est offert conformément à l'article 17.
- La salariée peut modifier ou mettre fin à son congé partiel sans solde en signifiant par écrit trente (30) jours à l'avance, son désir de modifier l'entente ou de revenir à son ancien horaire.

ARTICLE 37

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

37.01

Modalités

Pour être admissible au programme de retraite progressive, la salariée doit remplir les conditions suivantes :

- Être âgée d'au moins 55 ans
- Être détentricice de poste avec un minimum de sept (7) jours par deux (2) semaines
- S'engager à quitter définitivement l'emploi pour un départ à la retraite, au maximum cinq (5) ans après le début du programme.
- La salariée devra maintenir un horaire d'au moins trois (3) jours de travail par semaine.

L'horaire de travail réduit est déterminé selon les préférences exprimées par la salariée et les besoins de l'établissement.

37.02

La salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit faire la demande par écrit à son Employeur, au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Cette demande sera accordée selon les besoins de l'Employeur.

37.03

La salariée détentricice d'un poste à temps complet qui adhère au programme de retraite progressive sera considérée comme une salariée à temps partiel.

37.04

Toutes modifications de prestations de travail, après entente avec l'Employeur, ainsi que la date de départ à la retraite devront être connues dans un délai d'au moins soixante (60) jours à l'avance.

ARTICLE 38

FORMATION

38.01

Préambule

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des salariées

38.02

Plan de formation

Annuellement, l'Employeur dresse un plan de formation visant l'ensemble des employés, membres ou non de l'unité d'accréditation, et il transmet au Syndicat la partie de ce plan qui concerne les salariées membres de l'unité d'accréditation. L'Employeur et le Syndicat collaborent par la suite pour identifier les besoins prioritaires de formation, dont notamment la reconduction de la Lettre d'entente numéro 1, si les parties s'entendent à ce sujet.

38.03

L'Employeur convient de respecter les dispositions de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre.

38.04

Remboursement des frais

L'Employeur paie les salaires, les bénéfices marginaux, les frais pédagogiques ainsi que les frais de déplacement et de séjour le cas échéant liés aux activités de formation dont la participation est exigée par l'Employeur. Ces dépenses doivent être approuvées au préalable par l'Employeur.

ARTICLE 39 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

39.01 Responsabilité de l'Employeur

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer, à la source, tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées. Le Syndicat et les salariées y collaborent.

39.02 Examen médical

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

39.03 Soins d'urgence

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

39.04 Compensation pour accidents de travail et maladies professionnelles

Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents et les maladies professionnelles (LATMP), les dispositions suivantes s'appliquent conformément à la LATMP :

- a) La salariée reçoit de l'Employeur cent pour cent (100%) de son salaire pour le jour de l'accident.
- b) La salariée reçoit de l'Employeur, pour les quatorze (14) premiers jours où elle aurait normalement travaillé, une prestation égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire net.
- c) Les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pour la période comprise au paragraphe b) sont acquises à l'Employeur.
- d) La banque de congés de maladie de la salariée n'est pas affectée par une telle absence

39.05 Modalités de retour au travail de la salariée ayant subi une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

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

dispositions relatives à la supplantation prévue à l'article 15 de la présente convention.

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

39.06 Si, au terme de la période prévue au paragraphe 39.06, la salariée permanente n'a pas réintégré le poste qu'elle occupait ou si, au cours de la même période, elle est déclarée inapte à l'occuper de façon définitive, son poste devient vacant.

39.07 Durant la période mentionnée au paragraphe 39.06, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée, même si sa lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité à un poste temporairement dépourvu de titulaire. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée compte tenu de sa lésion et selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la salariée et le médecin désigné par l'Employeur.

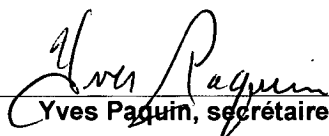
L'assignation temporaire de la salariée ne peut avoir pour effet de prolonger la période mentionnée au paragraphe 39.06.

ARTICLE 40 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 40.01** La présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.
- 40.02** La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2018 :
- 1- taux de salaire pour la prestation reçue en assurance salaire, selon les conditions de la police d'assurance ;
- 40.03** Le versement du salaire sur la base des échelles prévues à la présente convention collective débute au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.
- 40.04** L'annexe et les lettres d'entente à la présente convention collective en font partie intégrante.
- 40.05** La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sous réserve de l'exercice du droit de grève.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 8 jour du mois de Mars 2019.

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN
SOINS DE QUÉBEC (SPSQ-FIQ)


Yves Paquin, secrétaire-trésorier

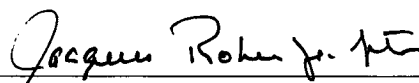

Dominique Désormeaux représentante
locale


Josée Renaud
Conseillère Syndicale-FIQ

LA SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-
VACHON
(RÉSIDENCE CARDINAL-VACHON)


Jocelyne Finn-Ross
Directrice générale par intérim


Serge Belleau
Avocat


Jacques Robitaille
Président du CA


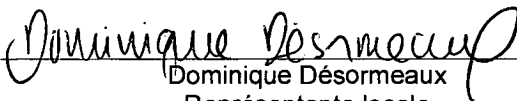
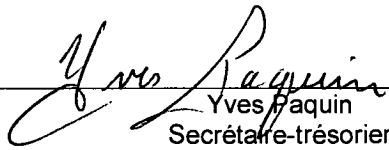
LETTRE D'ENTENTE # 1

INTERVENUE ENTRE
SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-VACHON
(LA RÉSIDENCE CARDINAL-VACHON)
ET
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC
(SPSQ)

OBJET : Paiement des heures de formation obligatoire

- 1- L'Employeur accepte de payer en 2019 les dix (10) heures de formation obligatoire des infirmières auxiliaires et les vingt (20) heures de formation obligatoire des infirmières, sur présentation des pièces justificatives émises par leur Ordre professionnel, soit l'OIIAQ ou l'OIIQ;
- 2- Cette mesure ne sera valable qu'en 2019 et ne modifie pas les dispositions de l'article 38 de la convention collective ni les engagements de formation de l'Employeur pour les années suivantes, sous réserve de ce qui est prévu à la clause 38.02;

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 8 de MARS 2019

SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-VACHON (LA RÉSIDENCE CARDINAL-VACHON)	SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC (SPSQ)
 Jocelyne Finn-Ross Directrice générale par intérim	 Dominique Désormeaux Représentante locale
	 Yves Paquin Secrétaire-trésorier



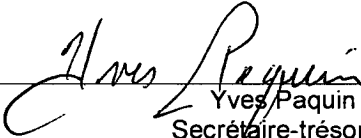
LETTRE D'ENTENTE # 2

INTERVENUE ENTRE
SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-VACHON
(LA RÉSIDENCE CARDINAL-VACHON
ET
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC
(SPSQ)

OBJET : Mesures transitoires concernant l'avancement d'une salariée dans les échelles de salaires

- 1- Il est entendu entre les parties que Madame [REDACTED] passera, le 3 décembre 2019, au 5^e échelon de l'échelle de salaires des infirmières auxiliaires;

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 8 de Mars 2019

SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-VACHON (LA RÉSIDENCE CARDINAL-VACHON)	SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC (SPSQ)
 Jocelyne Finn-Ross Directrice générale par intérim	 Dominique Desormeaux Représentante locale
	 Yves Paquin Secrétaire-trésorier


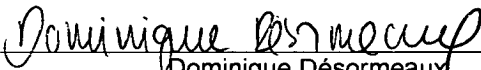
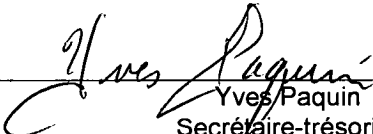
LETTRE D'ENTENTE # 3

INTERVENUE ENTRE
SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-VACHON
(LA RÉSIDENCE CARDINAL-VACHON
ET
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC
(SPSQ)

OBJET : Confirmation du poste et de l'échelon salarial de chaque salariée

- 1- Dans les quinze (15) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective liant les parties, l'Employeur confirmera par écrit à chaque salariée, avec copie au Syndicat, le poste dont elle est titulaire, le cas échéant, et son échelon dans l'échelle salariale applicable;

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 8 de Mars 2019

SOCIÉTÉ D'HABITATION CARDINAL-VACHON (LA RÉSIDENCE CARDINAL-VACHON)	SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC (SPSQ)
 Jocelyne Finn-Ross Directrice générale par intérim	 Dominique Désormeaux Représentante locale
	 Yves Paquin Secrétaire-trésorier

LETTRE D'ENTENTE # 4

Assurance collective

ATTENDU la convention collective en vigueur ;

ATTENDU le régime d'assurance collective actuellement en place ;

ATTENDU la volonté des parties de revoir le régime d'assurance collective, afin d'offrir la meilleure protection, au coût le plus avantageux.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité composé de deux (2) personnes pour la partie syndicale, de deux (2) personnes pour la partie patronale. Le comité sera présidé par la responsable des ressources humaines.
- 2) Le mandat du comité est d'analyser différents régimes d'assurances collectives et de manière consensuelle, de proposer le régime le plus avantageux.
- 3) L'Employeur initie les démarches pour mettre sur pied le nouveau régime, s'il accepte la proposition du comité.

ACCRÉDITATION

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : CQ-2017-5143
Dossier accréditation : AQ-2001-9144

Québec, le 26 octobre 2017

AGENTE DE RELATIONS DU TRAVAIL : Julie Béland

Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQ)
Partie demanderesse

c.

Société d'habitation Cardinal-Vachon
Employeur

DÉCISION

[1] Le 5 octobre 2017, la partie demanderesse dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, pour représenter, chez l'employeur :

« Toutes les infirmières et infirmières auxiliaires et tous les infirmiers et infirmiers auxiliaires, salariées et salariés au sens du Code du travail. »

[2] Il y a accord entre l'employeur et la partie demanderesse sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise :

[3] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du Code du travail sont satisfaites et que la partie demanderesse jouit du caractère représentatif requis par la loi.

CQ-2017-5143

2

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCRÉDITE Syndicat des professionnelles en soins de Québec
(SPSQ) (FIQ) pour représenter :

« Toutes les infirmières et infirmières auxiliaires et tous les
infirmiers et infirmiers auxiliaires, salariées et salariés au
sens du Code du travail. »

De : Société d'habitation Cardinal-Vachon
2900, rue Alexandra
Québec (Québec) G1E 7C7

Établissement visé :

2900, rue Alexandra
Québec (Québec) G1E 7C7


Julie Béland
Agence de relations du Travail

M^{me} Lynda Lachance
Pour la partie demanderesse

M^{me} Lucie Couturier
Pour l'employeur

/mpl

