



FIQ | SECTEUR PRIVÉ



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

ET

**LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À
DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL**

NOVEMBRE 2020

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| ARTICLE 1 – DÉFINITIONS | 4 |
| ARTICLE 2 – OBJET..... | 6 |
| ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 7 |
| ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION | 9 |
| ARTICLE 5 – ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION..... | 10 |
| ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL..... | 13 |
| ARTICLE 7 – RETENUES SYNDICALES..... | 14 |
| ARTICLE 8 – AFFICHAGE D'AVIS..... | 15 |
| ARTICLE 9 – LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES..... | 16 |
| ARTICLE 10 – RÈGLEMENT DES GRIEFS..... | 18 |
| ARTICLE 11 – ARBITRAGE | 20 |
| ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ..... | 22 |
| ARTICLE 13 – TRANSFERT | 24 |
| ARTICLE 14 – MISE À PIED ET MESURE DE SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 25 |
| ARTICLE 15 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL | 26 |
| ARTICLE 16 – POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL | 28 |
| ARTICLE 17 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – GARDE | 30 |
| ARTICLE 18 – PRIMES | 31 |
| ARTICLE 19 – CONGÉS FÉRIÉS | 32 |
| ARTICLE 20 – CONGÉ ANNUEL | 34 |
| ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX | 37 |
| ARTICLE 22 – CONGÉS SOCIAUX | 40 |
| ARTICLE 23 – RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE | 41 |
| ARTICLE 24 – RÉGIME DE RETRAITE | 42 |
| ARTICLE 25 – CONGÉS DE MALADIE..... | 43 |
| ARTICLE 26 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE..... | 44 |
| ARTICLE 27 – PAIEMENT DES SALAIRES..... | 45 |
| ARTICLE 28 – PRIVILÈGES ACQUIS..... | 46 |
| ARTICLE 29 – ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT..... | 47 |
| ARTICLE 30 – REPAS | 48 |
| ARTICLE 31 – SALAIRE | 49 |
| ARTICLE 32 – PRINCIPES DE CLASSIFICATION..... | 51 |
| ARTICLE 33 – CONGÉ SANS TRAITEMENT | 52 |

| | |
|--|----|
| ARTICLE 34 – PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL..... | 55 |
| ARTICLE 35 – FORMATION PROFESSIONNELLE | 56 |
| ARTICLE 36 – COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS..... | 58 |
| ARTICLE 37 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 59 |
| ARTICLE 38 – DURÉE DE LA CONVENTION | 60 |
| ANNEXE I – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 61 |

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.1 Salariée

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

1.2 Salariée à temps complet régulier

Salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

1.3 Salariée à temps partiel régulier

Salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. La salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel.

1.4 Salariée de la liste de disponibilité

La Salariée de la liste de disponibilité n'est pas embauchée comme une Salariée à temps complet ou à temps partiel régulier.

1.5 Salaire

Rémunération totale versée à une Salariée en contrepartie de sa prestation de travail.

1.6 Jour

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

1.7 Salariée en probation

La Salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de soixante (60) jours de travail. Une prolongation de la période de probation peut être requise si l'Employeur juge non concluant les premiers soixante (60) jours.

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.

1.8 Transfert

Désigne la mutation effectuée à la demande de la Salariée à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire identique.

1.9 Conjoint

On entend par conjoint les personnes :

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

1.10 Syndicat

Désigne LES PROFESSIONNELS(LES) EN SOINS DE SANTÉ UNIS (PSSU-FIQP).

1.11 Employeur

Désigne LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL, dont la mission est de dispenser des soins et services palliatifs selon les standards canadiens et québécois des soins palliatifs.

1.12 Mesure administrative

Une mesure administrative est une mesure que l'Employeur prend afin de sanctionner un manquement involontaire de la Salariée à une obligation découlant de son contrat de travail, de la présente convention collective ou de la Loi.

1.13 Mesure disciplinaire

Une mesure disciplinaire est une mesure que prend l'Employeur afin de sanctionner un manquement volontaire de la Salariée à ses obligations découlant de son contrat de travail de la présente convention collective ou de la Loi.

1.14 Le genre féminin comprend le genre masculin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

Le singulier comprend le pluriel, à moins que le contexte n'indique le contraire.

ARTICLE 2 – OBJET

- 2.1** La présente convention collective a pour objet d'établir des relations harmonieuses entre les parties, de déterminer les conditions de travail des Salariées que vise l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.2** L'Employeur traite les Salariées avec justice et équité et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.1 Discrimination prohibée

Les parties conviennent que l'Employeur, le Syndicat et leurs représentants n'exerceront aucune menace, contrainte ou discrimination à l'encontre d'une Salariée à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, sa grossesse, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, sa religion, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap ou sa situation parentale.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi pour un des motifs prévus ci-dessus.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises pour accomplir les tâches d'infirmière à la SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL ne constitue pas une discrimination aux fins de la présente convention collective.

3.2 Harcèlement psychologique ou sexuel prohibé

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les Salariées ne doivent pas faire l'objet de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, que ce harcèlement soit le fait des représentants de l'Employeur ou d'autres Salariées de l'Employeur ou des tiers.

Il est entendu par « harcèlement psychologique ou sexuel » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la Salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit en effet nocif continu pour la Salariée, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

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

3.3 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.

3.4 Langue de la convention collective

Seul le texte français de la présente convention collective fera foi de l'entente qui est intervenue entre les parties.

3.5 Les parties doivent donner par écrit chaque avis que prévoit la présente convention collective.

3.6 Les délais prévus à la présente convention collective sont de rigueur. Une partie ne peut remédier à un défaut de respecter les délais prévus par la présente convention collective que dans la mesure où la présente convention collective le prévoit ou avec la permission écrite de l'autre partie.

3.7 Aucune Salariée ne doit offrir, contre rémunération, à un ou une bénéficiaire, des services offerts par l'organisme de soins palliatifs à domicile la SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL ou accepter une telle demande à l'extérieur des cadres de son travail pour l'Employeur.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

- 4.1** Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de diriger et d'administrer ses affaires et ses opérations. Dans l'exercice de ce droit, la direction respecte les termes de la présente convention.

- 4.2** Toutes décisions de la direction relatives aux conditions de travail ou qui ne respectent pas les termes de la présente convention peuvent être soumises à la procédure de griefs.

ARTICLE 5 – ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.1 Accréditation

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

Toute difficulté d'interprétation du certificat d'accréditation doit être réglée selon les dispositions pertinentes du Code du travail.

5.2 Entente particulière

Aucune entente particulière relative aux conditions de travail que la présente convention collective prévoit n'est valable à moins que le Syndicat ne l'approuve par écrit.

À défaut, par le Syndicat, de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit de l'Employeur, l'entente est considérée valable et acceptée.

5.3 Dossier de la salariée

La Salariée peut consulter son dossier après avoir donné un avis d'un (1) jour à l'Employeur ; elle doit le faire durant les heures normales du service administratif de l'Employeur. Une représentante syndicale peut accompagner la Salariée. La Salariée et sa représentante syndicale ne peuvent consulter un dossier qu'en présence d'un représentant de l'Employeur. Après consultation, elle pourra demander une photocopie des documents qu'elle désire obtenir.

5.4 Le dossier personnel de la salariée comprend :

- 1- la lettre de demande d'emploi accompagnée de son curriculum vitæ ;
- 2- la lettre d'embauche ;
- 3- toute autorisation de déduction ;
- 4- les évaluations périodiques, après remise d'une copie à la Salariée ;
- 5- les rapports disciplinaires, après remise d'une copie à la Salariée ;
- 6- les documents relatifs à l'expérience antérieure ainsi que les preuves ou copie(s) de certificat(s) d'études ;
- 7- les demandes de transfert ;
- 8- la correspondance entre l'Employeur et la Salariée ;
- 9- le permis d'exercice de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec (O.I.I.Q.) ;
- 10- la correspondance entre l'Employeur et le Syndicat concernant la Salariée ;
- 11- l'avis de départ.

5.5 Mesures administratives

L'Employeur doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la Salariée des faits qui ont provoqué la mesure. Il donne également copie de cet avis au Syndicat.

- 5.6** Avant de prendre une mesure administrative, l'Employeur convoque la Salariée visée et sa représentante syndicale.

Dès que le moyen pour pallier au manquement involontaire à son obligation sera identifié, il pourra y avoir entente écrite si la Salariée y consent. Une telle entente sera versée au dossier de la Salariée après qu'elle en ait reçu une copie.

Une telle entente écrite lie les parties au même titre que les dispositions de la présente convention collective.

5.7 Mesures disciplinaires

L'Employeur donne à la Salariée, au moment de l'imposition de la mesure, un avis écrit décrivant la mesure disciplinaire qu'il lui impose ainsi que les faits qui justifient ladite mesure. Il donne également copie de cet avis au Syndicat.

- 5.8** 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 à sa demande, sera accompagnée d'une représentante du Syndicat.

La Salariée convoquée par l'Employeur à une rencontre en dehors de ses heures de travail est considérée comme étant au travail.

- 5.9** La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

- 5.10** Aucun avis ne peut être opposé à une Salariée après un (1) an de sa signification à celle-ci, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les douze (12) mois qui suivent.

La Salariée qui a eu gain de cause verra l'avis retiré de son dossier personnel.

- 5.11** Pour l'une ou l'autre des mesures dûment mentionnées aux articles 5.5, 5.7 et 5.9, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

5.12 Confidentialité

Le dossier de la Salariée est strictement confidentiel. Il n'en sera donné communication à quiconque, autre que les représentants de l'Employeur, que sur permission écrite de la Salariée précisant :

- à qui la Salariée permet la communication de son dossier ;
- quels sont les éléments du dossier que l'Employeur peut communiquer à la personne que désigne la Salariée.

5.13 Propriété du dossier

Le dossier de la Salariée est la propriété de l'Employeur.

5.14 Liste transmise au Syndicat

Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite, chaque année, dans les trente (30) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les Salariées couvertes par le certificat d'accréditation ; cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom ;
- adresse ;
- date d'embauche ;
- centre(s) d'activités ;
- titre d'emploi ;
- salaire ;
- numéro d'assurance sociale ;
- numéro d'employée ;
- statut de temps complet ou de temps partiel ;
- ancienneté accumulée au 31 mars.

Cette liste n'est pas affichable.

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL

- 6.1** Toute Salariée membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention.
- 6.2** L'Employeur informe toute nouvelle Salariée qu'elle peut devenir membre du Syndicat et la réfère à la représentante locale.
- 6.3** Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une Salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses rangs. Cependant, ladite Salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

L'Employeur n'est pas tenu de faire du maintien de l'adhésion de la Salariée au Syndicat une condition d'embauche ou une condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 7 – RETENUES SYNDICALES

7.1 L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à retenir sur le chèque de paie de chaque Salariée ayant quinze (15) jours d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et en faire remise, dans les quinze (15) premiers jours du mois de calendrier suivant, au secrétariat du Syndicat à sa dernière adresse connue. Cette déduction est également faite, le cas échéant, sur la paie de vacances de la Salariée.

Lors de cette remise, l'Employeur fournit par écrit au Syndicat, un détaillé mentionnant :

- a) le nom des Salariées cotisées ;
- b) le numéro de l'assurance sociale ;
- c) l'adresse ;
- d) le statut et le titre d'emploi ;
- e) le montant du salaire versé ;
- f) les montants retenus ;
- g) le nom des nouvelles Salariées et la date d'embauche ;
- h) le nom des Salariées qui ont quitté et la date de départ ;
- i) l'indication des absences temporaires et la raison pour toute la durée de la période.

7.2 Retenue du droit d'entrée syndicale

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

7.3 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision de la Commission des relations du travail ou, le cas échéant, la décision finale du Tribunal d'appel, pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

ARTICLE 8 – AFFICHAGE D’AVIS

- 8.1** L’Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales ; une clé est remise à la représentante du Syndicat.

Le Syndicat ne peut afficher à aucun autre endroit sur la propriété de l’Employeur.

- 8.2** Le tableau d’affichage sera situé dans la salle des infirmières.

- 8.3** Dans ce tableau, le Syndicat peut afficher tout document susceptible d’intéresser ses membres.

Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.

Aucun des documents, autre qu’un avis de convocation d’assemblée, ne peut être affiché sans qu’une copie ne soit remise à un représentant de l’Employeur.

- 8.4** À la demande d’une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l’établissement lui sont transmis si ces documents proviennent de la direction générale ou de la direction des soins palliatifs. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des Salariées ou être relatifs à l’application de la présente convention.

- 8.5** Toute politique ou procédure émise par l’Employeur doit être conforme à la convention collective et consignée dans un cahier accessible à toutes les Salariées et ce, durant les heures normales de travail, soit du dimanche au samedi, de 8 h à 0 h.

ARTICLE 9 – LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

9.1 Liste des représentantes

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes locales.

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses déléguées dans les dix (10) jours de leur nomination ou élection.

Toute modification aux listes prévues ci-dessus est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de la modification.

9.2 Local syndical

En tenant compte de la disponibilité des locaux, l'Employeur permettra au Syndicat, sur demande de celui-ci, d'utiliser un local fermé pour rencontrer une représentante extérieure ou une Salariée. Le choix du local et les modalités d'utilisation seront convenus entre les parties.

De plus, l'Employeur met à la disposition du Syndicat : table, chaises, classeurs avec clés et téléphone.

9.3 Libérations internes

Sur demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, les représentantes syndicales sont libérées pour rencontrer la représentante extérieure, l'Employeur, une ou plusieurs salariées ou pour toute autre activité relative au Syndicat.

Sauf exception, les demandes de libération pour les représentantes syndicales ou des salariées sont faites par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et elles sont accordées sans perte de rémunération jusqu'à concurrence de l'équivalent d'un maximum de dix (10) journées par année.

Nonobstant ce qui précède, les représentantes syndicales peuvent également rencontrer l'Employeur en tout temps sur rendez-vous.

9.4 Libérations externes

Les représentantes syndicales (ou leurs remplaçantes) pourront prendre, au total, un maximum de vingt-cinq (25) jours de congé sans solde, par année, avec un avis de dix (10) jours, en vue d'exercer leurs fonctions syndicales à l'extérieur de LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL.

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.

9.5 Dans le cas d'un Syndicat régional ou à sections, la vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et chaque administratrice peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'organisme, être libérées sans solde, pour un nombre de jours n'excédant pas, par année, douze (12) jours pour la vice-présidente, dix (10) jours pour la secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière et cinq (5) jours pour chaque administratrice ou membre du Conseil d'administration ou l'équivalent.

9.6 Congé sans solde pour agir comme représentante syndicale à plein temps

1- Durée

La Salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à plein temps comme représentante syndicale. Le congé est d'une durée maximum de deux (2) ans.

2- Avis

La Salariée qui veut obtenir ce congé sans solde devra donner un avis à l'Employeur de soixante (60) jours.

3- Modalité de retour

La Salariée doit aviser trente (30) jours à l'avance, son retour à son service.

4- Ancienneté

Pendant cette période, la Salariée conserve et accumule son ancienneté.

5- Congé annuel

L'Employeur remet à la Salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ pour agir comme représentante syndicale.

6- Congés-maladie et fériés

Les congés-maladie et fériés accumulés seront monnayés tel que prévu aux dispositions 25.7 et 19.5 de la présente convention.

7- Assurance-groupe

La Salariée conserve sa participation, si elle assume les coûts de celui-ci, c'est-à-dire sa part et celle de l'Employeur.

8- Exclusion

Durant ce congé sans solde, la Salariée ne peut se prévaloir d'aucune disposition de la convention collective sauf dans la mesure expressément prévue au présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

ARTICLE 10 – RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dans le cas de griefs ou de toutes mécontentes concernant les conditions de travail des Salariées, les parties doivent se conformer à la procédure suivante :

10.1 Délais

Toute Salariée, seule ou accompagnée d'une ou des représentantes du Syndicat, soumet un grief par écrit à la personne en charge du personnel ou à un représentant de l'Employeur en son absence 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.

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

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

Les délais de trente (30) jours, de six (6) mois et de deux (2) ans, selon le cas, sont de rigueur.

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

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

- années d'expérience antérieure ;
- salaire et titre d'emploi ;
- primes.

10.3 L'Employeur ou son représentant doit, dans les cinq (5) jours de la date du dépôt du grief, avoir rendu sa décision par écrit.

10.4 En tout temps après le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut demander de rencontrer l'autre partie pour faire l'examen du grief et y trouver une solution satisfaisante.

10.5 Grief collectif

Si plusieurs Salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat ou les Salariées concernées peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

- 10.6** À défaut par le Syndicat de soumettre à l'Employeur une demande écrite d'arbitrage pour le grief ou la mésentente à l'intérieur de quatre-vingt-dix (90) jours du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

ARTICLE 11 – ARBITRAGE

11.1 Détermination de la procédure d'arbitrage

Le tribunal d'arbitrage se compose d'un arbitre unique.

11.2 Aussitôt qu'une partie avise l'autre en lui communiquant par écrit le nom de l'arbitre qu'elle suggère, dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, l'autre partie doit communiquer, soit son accord ou le nom d'un autre arbitre.

Si à la suite de cette procédure, il n'y a pas d'accord sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du travail de le nommer d'office.

11.3 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique a juridiction sur les griefs ou mécontentes concernant les conditions de travail des Salariées, les suspensions, les congédiements, les mesures disciplinaires et les mesures administratives.

Dans tous les cas, le tribunal doit juger conformément à la présente convention.

11.4 Juridiction en matière de congédiement et suspension

Dans le cas d'une Salariée congédiée ou suspendue, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage peut :

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

Seuls les motifs indiqués dans l'avis peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

Juridiction relative aux mesures administratives

Dans tous les cas de mesures administratives prévues au paragraphe 5.05, l'arbitre peut :

- réintégrer la Salariée avec pleine compensation ;
- maintenir la mesure administrative ;
- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une Salariée, injustement traitée, pourrait avoir droit.

Seuls les motifs indiqués dans l'avis peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

11.5 Aveu

Aucun aveu signé par une Salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante dûment autorisée du Syndicat.

- 11.6** En aucun cas, un tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention.
- 11.7** L'arbitrage a lieu à LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL à moins qu'il n'y ait pas de local de disponible. Dans ce dernier cas, l'Employeur a la responsabilité de trouver un local.
- 11.8** Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.
- 11.9 Frais d'arbitrage**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés en parts égales entre les parties, soit cinquante pour cent (50 %) par le Syndicat et cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur.

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

12.1 Aux fins du présent article, le terme « ancienneté » signifie la période, exprimée en années et en jours de calendrier, depuis laquelle une Salariée est au service de l'Employeur sans qu'il n'y ait rupture du contrat de travail.

12.2 Acquisition

La Salariée à temps complet, à temps partiel et celle de la liste de disponibilité, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.3 Calcul de l'ancienneté

Salariées à temps partiel ou de la liste de disponibilité :

L'ancienneté de la Salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à un point quatre (1,4) jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul de l'ancienneté pour tous les jours de congé férié, un point quatre (1,4) jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (treize (13) périodes).

Lorsque la Salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité travaille un nombre d'heures différent de celui prévu 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, multiplié par un point quatre (1,4).

12.4 La Salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté par année financière (du 1^{er} avril au 31 mars).

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

12.6 Changement de statut

Une Salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité qui obtient un poste de Salariée à temps complet, par voie d'affichage, conserve l'ancienneté acquise dans son autre statut.

La Salariée à temps complet qui devient Salariée à temps partiel, par voie d'affichage, transporte son ancienneté et est alors soumise aux dispositions visant les Salariées à temps partiel.

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

La Salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité. Dans un tel cas, elle conserve et transporte son ancienneté.

12.7 Conservation et accumulation de l'ancienneté

La Salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention ;
- mise à pied et ce, tant que la Salariée est inscrite à la liste de disponibilité ;
- absence pour accident du travail reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail mentionné ci-dessus pendant les douze (12) premiers mois.

Il est entendu que les Salariées à temps partiel et de la liste de disponibilité bénéficient des dispositions prévues ci-dessus, proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de leur 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.

12.8 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

1. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail après le trente-sixième (36^e) mois d'absence ;
2. refus ou négligence de la Salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur. La Salariée doit se présenter au travail dans les quinze (15) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel de la Salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La Salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant en personne au bureau du personnel de l'établissement ;
3. abandon volontaire de son emploi.

12.9 Perte d'ancienneté

La Salariée perd son ancienneté lors d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis ou excuse valable.

ARTICLE 13 – TRANSFERT

13.1 Les postes à combler seront affichés à l'interne pendant une période minimum de sept (7) jours. Toute Salariée qui satisfera aux exigences du poste aura priorité sur les candidatures venant de l'extérieur. S'il y a plusieurs candidatures à l'interne, le critère d'ancienneté prévaudra parmi celles qui répondent aux exigences du poste.

En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat. Cet affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur.

13.2 Les indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1- le titre d'emploi ;
- 2- l'échelle de salaire (minimum - maximum) ;
- 3- la période d'affichage ;
- 4- le quart de travail ;
- 5- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
- 6- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines ;
- 7- exigences requises ;
- 8- automobile, s'il y a lieu.

13.3 À la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat une copie des candidatures internes reçues.

13.4 L'Employeur, dans les quatorze (14) jours suivant la fin de la période d'affichage, avise, par écrit, la salariée de sa nomination au poste. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée, dans son nouveau poste, doit s'effectuer dans les trente (30) jours de sa nomination.

13.5 La Salariée à laquelle le poste est attribué pourra réintégrer son ancien poste après une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail.

Durant cette période, dès qu'elle en fait la demande, l'Employeur a un maximum de soixante (60) jours pour réintégrer la Salariée dans son ancien poste.

13.6 Un registre de poste sera établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une Salariée qui souhaite obtenir un changement de poste, de s'inscrire en tant que Salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

Une copie du registre est envoyée au Syndicat par l'Employeur.

ARTICLE 14 – MISE À PIED ET MESURE DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

14.1 Dans le cas de mise à pied de Salariées à temps complet et à temps partiel régulier, l'ancienneté par quart de travail sera le facteur déterminant. La Salariée mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité.

14.2 L'Employeur doit donner un préavis écrit à une Salariée avant de la mettre à pied.

Cet avis est de deux (2) semaines si la Salariée justifie de moins de cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si elle justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si elle justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

L'Employeur qui ne donne pas l'avis prévu ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la Salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel sans tenir compte des heures supplémentaires pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit.

14.3 Dans le cas d'un rappel au travail suite à une mise à pied d'une durée de moins de six (6) mois, la Salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant cette mise à pied et ce, avec tous les droits déjà acquis. Pendant ce temps, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

Pour la Salariée mise à pied pour une durée de six (6) à douze (12) mois, celle-ci peut réintégrer, selon les besoins de l'Employeur, le poste qu'elle occupait avant cette mise à pied et ce, avec tous les droits déjà acquis. Pendant ce temps, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

Pour une Salariée mise à pied pour une durée de plus de douze (12) mois, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité et elle conserve tous les droits déjà acquis mais ne pourra réintégrer le poste qu'elle occupait.

14.4 Tant et aussi longtemps qu'il y aura des Salariées affectées par une mise à pied, l'Employeur ne pourra embaucher de salariées.

14.5 Le rappel se fera par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue de la Salariée. La Salariée a quinze (15) jours pour répondre. La Salariée qui est ainsi rappelée doit se présenter au travail dans les quinze (15) jours suivant sa réponse à l'Employeur. Cette Salariée n'est pas sujette à une période de probation si la période de probation originale était complétée. Si la Salariée ne répond pas dans les délais ci-haut mentionnés, elle perd son emploi.

14.6 Une Salariée rappelée par l'Employeur après une mise à pied, qui ne peut revenir au travail pour raison d'études ou de maternité continue de bénéficier des avantages de la convention sauf que son tour pour le rappel est remis à la fin de l'année académique ou à la fin du congé de maternité et du congé sans traitement prévu à l'article 21.8.

14.7 Dans tous les cas de fusion, changement de structure ou toute autre réorganisation administrative, l'Employeur devra en informer le Syndicat dès que la situation est officiellement connue.

ARTICLE 15 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.1 Quarts réguliers de travail

Par quart de travail, nous comprenons le quart de jour, de 8 h à 16 h, et deux types de quart de soir, l'un de 14 h 30 à 22 h 30 et un autre de 16 h à 0 h. Aucun roulement des quarts ne sera instauré sauf après entente avec le Syndicat.

15.2 Semaine régulière

La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail.

15.3 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 0 h le dimanche, à 23 h 59 le samedi.

15.4 L'Employeur accorde à la Salariée une période de soixante (60) minutes pour son repas quotidien.

15.5 La Salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, elle ne pourra prendre cette période de repos ni au début, ni à la fin du quart de travail.

15.6 L'Employeur répond aux besoins des bénéficiaires pendant les fins de semaine de manière à accorder aux Salariées le plus grand nombre de fins de semaine possible selon les modalités suivantes :

- 1- les Salariées à temps complet et à temps partiel régulier doivent être disponibles à raison d'une (1) fin de semaine par période de quatre (4) semaines, sur leur quart de travail ;
- 2- lorsque la banque de disponibilité de soir pour les fins de semaine est épuisée, l'Employeur pourra utiliser la disponibilité d'une Salariée de jour pour combler le quart de soir ;
- 3- l'Employeur s'assurera que le travail de jour, de soir et les fins de semaine, sera réparti équitablement entre les Salariées.

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

15.8 L'Employeur ne peut modifier la cédule de travail des salariées à temps complet et à temps partiel régulier sans un préavis de sept (7) jours à moins de consentement de la ou des Salariées impliquées.

15.9 Après demande écrite à l'Employeur, il sera loisible à deux (2) Salariées d'échanger entre elles leur jour de congé et leur horaire de travail tel qu'établi et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Suite à une telle entente, aucun temps supplémentaire ne pourra être réclamé et en dehors de l'échange accepté, l'horaire de travail demeure tel quel.

15.10 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 effectuées à l'intérieur de seize (16) heures.

15.11 Visites supplémentaires

Visites que la Salariée effectue en sus de sa charge normale de travail tel que défini par l'Employeur et approuvées par son supérieur.

Toute visite supplémentaire à l'intérieur de leur quart de travail est rémunérée au taux de vingt dollars (20,00 \$).

ARTICLE16 – POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

16.1 Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché.

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé lorsque les besoins le justifient.

16.2 Lorsque l'Employeur décide de combler le poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il l'affiche à l'interne pendant une période de sept (7) jours.

Toute Salariée qui satisfera aux exigences de l'affectation à octroyer aura priorité sur les candidatures venant de l'extérieur. S'il y a plusieurs candidatures, le critère d'ancienneté prévaudra parmi celles qui répondent aux exigences.

En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat. Cet affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur.

16.3 Remplacement

Le remplacement des absences et surcroûts de travail, tel que défini par l'Employeur, est attribué aux Salariées inscrites sur la liste de disponibilité par ancienneté selon les disponibilités exprimées par écrit.

16.4 Disponibilité

La Salariée inscrite sur la liste de disponibilité doit exprimer une disponibilité, par écrit, adaptée au besoin de l'organisme pour une période de huit (8) semaines consécutives. Cette période de huit (8) semaines est divisée en deux (2) blocs de quatre (4) semaines.

Sa disponibilité doit comprendre un minimum de deux (2) jours et d'un (1) soir de travail par semaine dont, au moins, une (1) fin de semaine de jour par période de trois (3) semaines en alternance avec une (1) fin de semaine de soir pour l'autre période de trois (3) semaines.

Cependant, toute nouvelle Salariée embauchée dorénavant pour la liste de disponibilité sera assujettie à une disponibilité d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

L'Employeur transmet au Syndicat copie de la liste des Salariées sur la liste de disponibilité ainsi que les disponibilités qu'elles ont exprimées.

16.5 Modifications de disponibilité

Toutes les huit (8) semaines, la Salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier sa disponibilité pour une autre période de huit (8) semaines.

Toute modification doit être reçue au bureau de la directrice des soins quatorze (14) jours avant le début d'un nouvel horaire pour être valide pour le prochain horaire.

16.6 Si la Salariée ne respecte pas sa disponibilité écrite, il y a une rencontre entre l'Employeur, la Salariée impliquée et le Syndicat pour informer la Salariée des inconvénients causés par son attitude face à ses obligations.

Si elle récidive, elle reçoit un avis écrit de l'Employeur.

Au troisième manquement, à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois, elle perd son ancienneté.

ARTICLE 17 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – GARDE

- 17.1** Prestation de travail que la Salariée effectue en sus d'une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures ou d'une journée régulière de travail de sept (7) heures.

Après autorisation du supérieur immédiat, la Salariée pourra effectuer du travail à temps supplémentaire. Cependant, le temps supplémentaire effectué en soirée du lundi au vendredi, en fin de semaine et lors de congés fériés devra être justifié auprès du supérieur immédiat le lendemain ou au retour du congé, selon le cas.

La Salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, à temps et demi (1^{1/2}) de son salaire régulier, soit en argent ou en reprise de temps selon son choix.

Dans le cas où la Salariée choisit la reprise de temps, elle devra s'entendre avec l'Employeur quant au moment où elle pourra le reprendre.

- 17.2** Le temps supplémentaire sera effectué équitablement entre les Salariées qui auront exprimé leur disponibilité à cette fin.

17.3 Période de garde

Pour chaque période de 8 h à 16 h, les samedis, dimanches et jours fériés, une Salariée assure le service de garde, c'est-à-dire, en sus de ses visites à domicile cédulées, elle donne suite aux appels téléphoniques reçus par le service téléphonique, lequel accuse réception des appels en l'absence de la téléphoniste. La Salariée de garde donne suite à tous les appels reçus avant 16h00.

Pour chaque période de 16 h à 0 h du lundi au vendredi, une Salariée assure le service de garde. Les visites infirmières ont lieu de 16 h à 22 h 00, et à compter de 22 h 00, jusqu'à 0 h, la garde se fait par téléphone ou visites à domicile si requises, selon l'évaluation clinique professionnelle et en prenant en considération la sécurité de la Salariée.

Les samedis, dimanches et journées fériées, cette période de garde commence à 16h00.

17.4 Rémunération pour période de garde

Durant la période de garde, la Salariée reçoit son salaire de base plus une prime équivalente à une (1) heure à taux simple.

ARTICLE 18 – PRIMES

18.1 Prime de soir

Au moment de la signature de la présente convention, la Salariée qui effectue tout son service entre 14h30 et 0 h reçoit une prime de quatorze dollars vingt (14,20 \$) / quart de travail, majorée au taux d'augmentation salariale accordé pour l'année en cours. La prime sera ensuite majorée au 1^{er} avril de chaque année, au taux d'augmentation salariale applicable.

18.2 Prime de fin de semaine

À compter de la signature de la présente convention, la Salariée qui effectue tout son service entre le samedi à 8 h et le dimanche à 0 h reçoit une prime de quatorze dollars vingt (14,20 \$) / quart de travail, majorée au taux d'augmentation salariale accordé pour l'année en cours. La prime sera ensuite majorée au 1^{er} avril de chaque année, au taux d'augmentation salariale applicable.

18.3 Utilisation du cellulaire personnel

À compter de la signature de la présente convention, l'Employeur verse une somme forfaitaire de deux dollars (2,00 \$) pour chaque jour de travail effectué par la Salariée.

18.4 Pour avoir droit à cette somme, la Salariée doit détenir un numéro de cellulaire en son nom personnel et doit transmettre ce numéro de cellulaire à l'Employeur. Ce faisant, la Salariée donne son accord, par écrit, à l'Employeur de la contacter durant les heures de travail.

18.5 La Salariée pourra demander de retirer son numéro de cellulaire des listes de l'Employeur, auquel cas, elle ne recevra plus les sommes prévues au paragraphe 18.3.

18.6 Prime à la formation

À compter de la signature de la présente convention, l'Employeur verse une prime de trente dollars (30,00 \$) par jour de travail à la Salariée qui s'acquitte de responsabilités liées à la formation, dans les cas de figure suivants ou dans toute autre situation approuvée par l'Employeur :

- a) accompagnement de stagiaires en médecine ;
- b) mentorat et intégration des nouvelles Salariées ;
- c) supervision et accompagnement de stagiaires en soins infirmiers.

À compter de 2021 et pour les années subséquentes de la présente convention, cette prime est indexée au 1^{er} avril de chaque année, selon le taux d'augmentation salariale applicable.

ARTICLE 19 – CONGÉS FÉRIÉS

19.1 LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL reconnaît treize (13) jours de congés fériés payés par année.

Ces treize (13) congés fériés sont :

- Jour de l'An ;
- Lendemain du Jour de l'An ;
- Vendredi Saint ;
- Lundi de Pâques ;
- Fête de Dollard ;
- Fête Nationale ;
- Confédération ;
- Fête du travail ;
- Action de Grâce ;
- Noël ;
- Lendemain de Noël ;
- Deux (2) congés mobiles.

19.2 Le choix des dates effectives pour les deux (2) congés mobiles est fixé après entente entre la Salariée et l'Employeur, après un préavis de dix (10) jours remis à l'Employeur.

Chaque jour férié mobile s'accumulera à raison d'un (1) jour par six (6) mois de service. Pour les fins d'application du présent article, l'article 20.02 s'applique tel quel.

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

19.4 La période de référence donnant droit aux congés fériés s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

19.5 Salariée qui travaille un congé férié

La Salariée qui doit travailler un congé férié, qui est en vacances ou en congé sans solde lors d'un congé férié, doit reprendre ce congé quatre (4) semaines avant ou quatre (4) semaines après ledit congé, cela en accord avec son supérieur immédiat.

19.6 Salariée en congé de maladie lors d'un congé férié

L'Employeur paie à la Salariée en congé de maladie, sans recevoir d'assurance salaire, la journée fériée sans en débiter la banque de congés-maladie de la Salariée.

L'Employeur paie à la Salariée en congé de maladie et qui reçoit de l'assurance salaire la différence entre le montant qu'elle reçoit d'assurance salaire et le montant qu'elle aurait reçu pour son congé férié si elle était au travail.

19.7 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la Salariée devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par l'horaire de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par un certificat médical ou une raison grave.

19.8 Rémunération lors du congé de Noël et du jour de l'An

Le salaire de la Salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 20 – CONGÉ ANNUEL

20.1 La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

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

20.3 Salariée ayant un (1) an et plus de service

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

Pour la Salariée qui a moins que vingt (20) jours de congé annuel payé, elle peut compléter, à ses frais, jusqu'à quatre (4) semaines de congé annuel par année.

Toute Salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service, incluant les années de service accumulées dans un établissement public du réseau de la santé et des services sociaux, a droit au quantum du congé annuel suivant :

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

La Salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service, incluant les années de service accumulées dans un établissement public du réseau de la santé et des services sociaux, a droit à une cinquième (5^e) semaine de congé annuel (25 jours ouvrables).

Toutefois la cinquième semaine de congé annuel ne peut être accolée aux quatre (4) semaines de congé annuel. Elle est accordée après entente avec l'Employeur, selon les besoins du service et doit être fractionnée.

20.4 Toute Salariée qui, au 30 avril, a moins d'un (1) an de service, bénéficie d'une journée et deux tiers (1^{2/3}) de congé annuel par mois de service.

Cette Salariée peut compléter, à ses frais, la semaine où se termine sa période de congé annuel payé.

20.5 L'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les Salariées et de leur ancienneté.

L'Employeur fixe le nombre de Salariées pouvant prendre simultanément leurs vacances.

- 20.6** 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 de calendrier.

Cependant, une Salariée ne peut se prévaloir de son ancienneté pour le choix de sa deuxième période de vacances avant que chaque Salariée ait choisi une première période de vacances et ainsi de suite, pour le choix d'une troisième ou quatrième période.

- 20.7** En période estivale, soit du 15 juin au 15 septembre de chaque année, nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 20.6, un maximum de trois (3) Salariées pourront se prévaloir d'un congé annuel de quatre (4) semaines consécutives. Toutefois, si leurs dates de congé annuel se chevauchent, elles ne pourront le faire pour plus de deux (2) semaines et pour plus de deux (2) Salariées en même temps.

- 20.8** La période du congé annuel est comprise entre le 1^{er} mai et le 30 octobre de chaque année.

La Salariée peut également prendre son congé annuel en dehors de cette période selon le choix qu'elle aura exprimé à l'Employeur pendant les périodes d'affichage, lequel ne peut refuser sans motif valable, sauf pendant la période du 15 décembre au 8 janvier.

- 20.9** L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars et le 15 septembre la liste des Salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

La Salariée inscrit sa préférence au plus tard le 1^{er} avril et le 30 septembre.

Les programmes de congés annuels sont affichés au plus tard le 15 avril et le 15 octobre pour toutes les Salariées.

Les Salariées absentes, pendant une partie, de ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur avant leur départ.

- 20.10** La Salariée qui a été à temps complet pendant la période de référence prévue au paragraphe 20.1 reçoit une rémunération de congé annuel équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail.

La Salariée à temps partiel et celle de la liste de disponibilité reçoit une rémunération équivalente à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées (incluant les jours de congé annuel payés) au cours de l'année de référence. Elle recevra une rémunération au même taux que celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail.

La Salariée qui change de statut pendant la période de référence prévue au paragraphe 20.1 reçoit une rémunération équivalente à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées (incluant les jours de congé annuel payés) au cours de l'année de référence.

L'indemnité du congé annuel est remise à la Salariée en même temps que la paie qui précède son départ en vacances à la condition qu'elle en ait avisé le service de la paie au moins quinze (15) jours avant son départ en vacances.

- 20.11** Une Salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raisons de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure, après entente entre la Salariée et son supérieur immédiat. Dans de telles circonstances, la Salariée devra en aviser l'Employeur par écrit aussitôt que possible, et présenter un certificat médical.
- 20.12** Lorsqu'une Salariée quitte l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

21.1 Admissibilité au congé de maternité

La Salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à un congé de maternité.

21.2 Durée du congé de maternité et avis

- 1- La Salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve de l'alinéa 3 du présent paragraphe, doivent être consécutives ;
- 2- la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la Salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ;
- 3- la Salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers ;
- 4- pour obtenir le congé de maternité, la Salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

21.3 Indemnité

Pour chacune de ces vingt-et-une (21) semaines, une indemnité complémentaire se calculant à partir des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale sera versée à la Salariée pour qu'elle reçoive jusqu'à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire.

La Salariée à temps partiel ou la Salariée de la liste de disponibilité recevra ses prestations en se basant sur une période de référence des douze (12) mois précédant la date de l'accouchement.

21.4 Conservation des avantages

Durant ce congé de maternité, la Salariée bénéficie des avantages suivants :

- 1- assurance-vie et assurance-maladie en autant qu'elle paie sa quote-part ;
- 2- accumulation de vacances ;
- 3- accumulation de congé-maladie ;
- 4- accumulation de l'ancienneté et de l'expérience ;
- 5- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

Disposition spéciale :

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 21.02 (1) Si la Salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

21.5 Avis de retour

La Salariée doit aviser, par écrit, la direction générale de la date de son retour au travail et ce, trente (30) jours à l'avance.

De retour au travail, la Salariée reprend le poste qu'elle occupait à son départ. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus ou à la date mentionnée dans l'avis de retour, la Salariée perd, à la date de son départ en congé, son ancienneté et son emploi.

21.6 Congé de paternité

Le Salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le conjoint pourra choisir d'utiliser un de ces cinq (5) jours de congé à l'occasion du baptême ou de l'enregistrement de son enfant.

21.7 Congé pour adoption

La Salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximum de dix (10) semaines consécutives dont deux (2) avec solde.

21.8 Congé sans traitement

Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois est accordé à la Salariée en prolongation des congés prévus à 21.1, 21.6 et 21.7.

21.9 Au cours du congé sans traitement, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1- la Salariée conserve et accumule son ancienneté ;
- 2- elle accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines ;
- 3- l'Employeur rend à la Salariée l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés à la date de son départ en congé ;
- 4- elle bénéficie de l'assurance vie et maladie en autant qu'elle paie sa quote- part pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes ;
- 5- les congés de maladie sont remboursés entre le 15 septembre et le 15 octobre.

En tout temps, la Salariée envoie un avis de retour à son Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

21.10 Congé partiel sans traitement

La Salariée, pour une période de vingt-quatre (24) mois, en prolongation du congé prévu à l'article 21.1, 21.6 et 21.7, a droit à un congé partiel sans traitement, en diminuant à deux (2) jours minimum son nombre de jours de travail par semaine.

La salariée à temps complet faisant cette demande sera considérée comme une Salariée à temps partiel pour cette période.

Malgré l'alinéa précédent, la Salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines.

ARTICLE 22 – CONGÉS SOCIAUX

22.1 L'Employeur accorde à la Salariée :

- 1- cinq (5) jours ouvrables de congé avec solde à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : conjoint, enfant ;
- 2- trois (3) jours ouvrables de congé avec solde à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère ou père et mère du conjoint, bru et gendre ;
- 3- un (1) jour ouvrable de congé avec solde à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants ;
- 4- lors de décès mentionnés aux sous-paragraphes précédents, la Salariée a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle avec solde aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à cent cinquante (150) kilomètres et plus du lieu de résidence.

22.2 Dans tous les cas, la Salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur général et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ce fait.

22.3 Congés à l'occasion d'un mariage

Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde à la Salariée, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une (1) avec solde si la Salariée est détentrice d'un poste temps complet régulier. Pour la Salariée à temps partiel et sur la liste de disponibilité, le solde est proportionnel à la moyenne du nombre de jours par semaine qu'elle a travaillés au cours des douze (12) mois précédents.

ARTICLE 23 – RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

23.1 Les Salariées visées par la présente convention collective bénéficient, pour toute la durée de celle-ci, d'un régime assurance-vie, maladie, dentaire et salaire :

- a) le Syndicat est seul responsable du choix de l'assureur et des conditions se rattachant au régime ;
- b) toutes les Salariées qui remplissent les critères d'admissibilité au régime d'assurance collective doivent y adhérer et payer leur quote-part ;
- c) l'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention collective, à retenir sur le chèque de paye de chaque Salariée la prime exigible en fonction du régime d'assurance collective en vigueur, à la faire parvenir à l'assureur, ainsi qu'à faire parvenir aux Salariées en invalidité, les chèques reçus de l'assureur ;
- d) l'Employeur s'engage, à compter du 1^{er} avril 2020 et pour la durée de la convention collective, à maintenir sa contribution au régime d'assurance collective selon les barèmes suivants :

| Salaire aux deux semaines | Participation de l'Employeur | | |
|---------------------------|--|--|--|
| | Individuel | Familial | Exemptée |
| 0,00 \$ à 5 000,00 \$ | <p>55% de la prime totale pour les protections régulières selon, l'option choisie par la Salariée.</p> <p>Les protections additionnelles en assurance vie sont aux frais de la Salariée.</p> | <p>55% de la prime totale pour les protections régulières selon, l'option choisie par la Salariée.</p> <p>Les protections additionnelles en assurance vie sont aux frais de la Salariée.</p> | <p>55% de la prime totale pour les protections régulières selon, l'option choisie par la Salariée.</p> <p>Les protections additionnelles en assurance vie sont aux frais de la Salariée.</p> |

ARTICLE 24 – RÉGIME DE RETRAITE

24.1 L'Employeur et la Salariée participent à un régime de retraite collectif (REER collectif), de façon facultative, au choix de la Salariée.

24.2 Contribution

L'Employeur et la Salariée contribuent de manière équivalente au régime de retraite.

La contribution se situe entre un pour cent (1 %) et cinq pour cent (5 %) du salaire, au choix de la Salariée.

ARTICLE 25 – CONGÉS DE MALADIE

25.1 La période de référence donnant droit au cumul des congés de maladie s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

25.2 Accumulation

Toute Salariée à temps complet a droit à neuf point six (9,6) jours de congés-maladie par année. Les congés sont accumulés au rythme de huit dixième (0,8) de jour par mois de service.

25.3 Les Salariées à temps partiel ou de la liste de disponibilité, au lieu d'accumuler des jours comme prévu au paragraphe 25.2, reçoivent à chaque paie, quatre pour cent (4 %) de leur salaire.

25.4 La Salariée peut utiliser ses journées accumulées de congés-maladie pour les rendez-vous chez un professionnel de la santé ou pour motifs personnels.

25.5 Utilisation par anticipation

Cependant, si une Salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie au cours d'une (1) année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisant, elle peut utiliser, par anticipation, les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) avril avant la fin de l'année. Elle doit rembourser à l'Employeur, au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis. Si sa dernière paie est insuffisante, la Salariée devra rembourser l'Employeur selon la modalité convenue entre eux.

25.6 Attestation médicale

L'Employeur peut en tout temps exiger de la Salariée un certificat médical pour une absence maladie d'une durée excédant trois (3) journées consécutives de travail.

25.7 Remboursement

L'Employeur rembourse à la Salariée au taux de salaire normal, entre le 15 septembre et le 15 octobre de chaque année ou, le cas échéant, lors de son départ, toute portion non utilisée de ses neuf point six (9,6) jours de congés de maladie annuels.

25.8 Délai de carence de l'assurance salaire

Si une Salariée doit s'absenter du travail pour une cause de maladie et être rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance salaire, l'Employeur lui paiera, à même la banque de journées de congés-maladie de ladite salariée, le moindre du nombre de journées de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables afin de combler le délai de carence de sept (7) jours de l'assurance salaire.

ARTICLE 26 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

26.1 Permis d'exercice

Une fois par année, l'Employeur peut demander à chaque Salariée, ayant l'obligation d'être membre d'un ordre professionnel, une preuve de son inscription au tableau.

26.2 Assurance responsabilité

L'Employeur s'engage à protéger toutes les Salariées par une police d'assurance responsabilité couvrant toute réclamation ou poursuite légale contre une (ou plusieurs) Salariées lors de l'exercice de ses (leurs) fonctions professionnelles.

Sur demande écrite, toute Salariée aura accès à ladite police assurance-responsabilité.

26.3 Bris de biens personnels

Lorsqu'une Salariée, lors de l'exercice de ses fonctions professionnelles, cause de façon accidentelle des dommages aux effets personnels d'un de ses patients, l'Employeur s'engage à remplacer le ou les articles endommagés, ou faire réparer le ou les articles, selon le cas.

ARTICLE 27 – PAIEMENT DES SALAIRES

27.1 Les salaires sont payés chaque deux (2) semaines, il y aura donc vingt-six (26) périodes de paie par année.

27.2 Sur le chèque 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, les journées maladie et/ou fériée payées, les déductions et le montant net du salaire.

L'Employeur devra aussi préciser, s'il y a lieu, les montants versés à titre de rétroactivité et de paie de vacances.

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

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

27.4 L'Employeur remet à la Salariée, au plus tard la semaine suivant son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la Salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 28 – PRIVILÈGES ACQUIS

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

ARTICLE 29 – ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

29.1 Assurance affaires

La Salariée requise par l'Employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'Employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle jusqu'à un montant maximum de cent soixante dollars (160,00 \$) par année.

29.2 Frais de kilométrage

Lorsqu'une Salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, l'indemnité comme suit :

À compter de la date de signature de la présente convention, le taux est fixé à point quarante-huit dollars (0,48 \$) par kilomètre. Le taux sera ensuite ajusté au 1^{er} avril de chaque année, suivant le taux émis dans la circulaire du Ministère de la Santé et des Services sociaux.

29.3 Stationnement

Exceptionnellement, l'Employeur pourra autoriser une infirmière à utiliser un stationnement payant ou rembourser le coût d'un parcomètre.

L'Employeur remboursera l'infirmière qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit utiliser un téléphone public.

ARTICLE 30 – REPAS

30.01 Lorsque la Salariée, à la demande de l'Employeur, est accompagnée d'une stagiaire ou d'une Salariée nouvellement embauchée, elle a droit aux allocations de repas suivantes sur présentation des pièces justificatives :

Dîner : dix-huit dollars (18,00 \$)

Souper : vingt-cinq dollars (25,00 \$)

ARTICLE 31 – SALAIRE

31.1 Échelle salariale

L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail (35 heures) le salaire de base ci-dessous prévu pour l'infirmière :

| Échelon | Personnel infirmier | | | | | | | |
|---------|---------------------------------|-------|---|-------|---|------|---|------|
| | 2 avril 2019 au 31 mars 2020 | | 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 | | 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 | | 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 | |
| | Hebdo | Taux | Hebdo | Taux | Hebdo | Taux | Hebdo | Taux |
| | | | Augmentation intérimaire de 1 % + parité avec réseau public (à déterminer) | | Augmentation à parité avec le réseau public ou augmentation intérimaire (à déterminer) | | Augmentation à parité avec le réseau public ou augmentation intérimaire (à déterminer) | |
| 1 | 874,30 | 24,98 | 883,04 | 25,23 | | | | |
| 2 | 900,55 | 25,73 | 909,56 | 25,99 | | | | |
| 3 | 927,50 | 26,50 | 936,78 | 26,77 | | | | |
| 4 | 955,50 | 27,30 | 965,06 | 27,57 | | | | |
| 5 | 984,20 | 28,12 | 994,04 | 28,40 | | | | |
| 6 | 1 013,60 | 28,96 | 1 023,74 | 29,25 | | | | |
| 7 | 1 044,05 | 29,83 | 1 054,49 | 30,13 | | | | |
| 8 | 1 075,20 | 30,72 | 1 085,95 | 31,03 | | | | |
| 9 | 1 107,40 | 31,64 | 1 118,47 | 31,96 | | | | |
| 10 | 1 141,35 | 32,61 | 1 152,76 | 32,94 | | | | |
| 11 | 1 175,30 | 33,58 | 1 187,05 | 33,92 | | | | |
| 12 | 1 210,30 | 34,58 | 1 222,40 | 34,93 | | | | |
| 13 | 1 246,70 | 35,62 | 1 259,17 | 35,98 | | | | |
| 14 | 1 283,80 | 36,68 | 1 296,64 | 37,05 | | | | |
| 15 | 1 322,30 | 37,78 | 1 335,52 | 38,16 | | | | |
| 16 | 1 362,20 | 38,92 | 1 375,82 | 39,31 | | | | |
| 17 | 1 403,15 | 40,09 | 1 417,18 | 40,49 | | | | |
| 18 | 1 445,15 | 41,29 | 1 459,60 | 41,70 | | | | |

31.2 Augmentation salariale intérimaire

En attendant les résultats de la négociation nationale de la FIQ avec la partie gouvernementale, débutée en 2020, une augmentation salariale d'un pour cent (1 %) sera payée aux Salariées, pour l'année 2020, dès la signature de la présente convention collective et ce, rétroactivement au 1^{er} avril 2020.

31.3 Clause de parité avec les augmentations salariales consenties aux Salariées du réseau public

À partir du moment où les résultats de la négociation nationale de la FIQ, débutée en 2020, seront connus et applicables, les dispositions prévues au paragraphe 31.2 cessent de s'appliquer et l'échelle salariale sera ajustée et coordonnée rétroactivement selon les taux d'augmentation salariale convenus entre la partie syndicale et la partie gouvernementale, et ce, à partir du 1^{er} avril 2020 et jusqu'à la fin de la présente convention collective le 31 mars 2023.

Advenant que les augmentations salariales négociées par la FIQ pour l'année 2020 soient inférieures au paiement d'un pour cent (1 %) prévu au paragraphe 31.2, aucun remboursement ne sera exigé des Salariées. Dans le cas contraire, le paiement de la somme d'un pour cent (1 %) mentionné ci-dessus devra être déduit du montant de la rétroactivité salariale qui sera alors payable pour l'année 2020.

ARTICLE 32 – PRINCIPES DE CLASSIFICATION

- 32.1** La Salariée est classée, aux fins de rémunération, selon son expérience à titre d'infirmière et sa scolarité.

Chaque année d'expérience à titre d'infirmière donne droit à un échelon dans l'échelle salariale.

La Salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de soins infirmiers a droit à deux (2) échelons dans l'échelle salariale en sus de ceux relatifs à son expérience de travail comme infirmière.

La Salariée qui détient un (1) baccalauréat en sciences infirmières ou trois (3) certificats dont deux (2) en sciences infirmières, a droit à quatre (4) échelons dans l'échelle salariale en sus de ceux relatifs à son expérience de travail à titre d'infirmière.

La Salariée qui détient une maîtrise en sciences infirmières, a droit à six (6) échelons en sus de ceux relatifs à son expérience de travail à titre d'infirmière.

La Salariée qui a suivi avec succès un cours de formation de moins de trente (30) crédits, mais de plus de quinze (15) crédits reconnus et approuvés par la direction générale de LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL, dans le domaine de sa profession, a droit à un (1) échelon dans l'échelle salariale en sus de ceux relatifs à son expérience de travail.

La Salariée qui a suivi avec succès un cours de formation de plus de trente (30) crédits reconnus et approuvés par la direction générale de LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL, dans le domaine de sa profession, a droit à deux (2) échelons dans l'échelle salariale en sus de ceux relatifs à son expérience de travail.

La Salariée qui détient plus d'un diplôme universitaire ne peut réclamer que les échelons relatifs au diplôme le plus élevé qu'elle a obtenu.

- 32.2** Une attestation écrite sera fournie à l'Employeur à sa demande. Cependant, la date de classification sera celle écrite sur le bulletin attestant l'obtention du diplôme d'études.

ARTICLE 33 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

33.1 Congé sans traitement d'une année

Après chaque quatre (4) ans de service à LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL, toute Salariée, après entente avec l'Employeur, a droit à une (1) année de congé sans traitement :

- 1- après entente avec l'Employeur, la Salariée pourra revenir avant la fin de son congé sans traitement ;
- 2- la Salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ ;
- 3- l'Employeur remet à la Salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement ;
- 4- les congés-maladie accumulés seront payés au moment de la prise effective du congé ;
- 5- la Salariée pourra bénéficier de l'assurance groupe en autant qu'elle assume sa part et celle de l'Employeur ;
- 6- durant son absence, elle ne bénéficie que des droits énumérés au présent article.

À son retour, elle reprend son poste avec tous ses droits et avantages.

33.2 Prolongation du congé sans traitement d'une année

La Salariée qui veut obtenir une prolongation de son congé sans traitement initial doit :

- 1- en faire la demande par écrit dans les trente (30) jours qui précèdent l'expiration de son congé sans traitement initial ;
- 2- préciser dans sa demande la durée de la prolongation sollicitée qui ne peut excéder douze (12) mois.

L'Employeur accorde la prolongation demandée, sauf si cela cause un préjudice au fonctionnement de l'organisme.

Durant la période de prolongation, la Salariée bénéficie des mêmes droits que ceux énumérés à 33.01.

33.3 Congé sans traitement de courte durée

Période de référence :

Le droit au congé sans traitement est acquis au premier (1^{er}) mai de chaque année.

Durée :

- 1- Trois (3) ans et plus d'ancienneté
Toute Salariée qui a trois (3) ans et plus d'ancienneté a droit à un congé sans traitement d'une durée maximum de quatre (4) semaines chaque année.
- 2- Entre une (1) année et moins de trois (3) ans d'ancienneté
Toute Salariée qui a entre une (1) année et moins de trois (3) ans d'ancienneté a droit à un congé sans traitement d'une durée maximum de trois (3) semaines chaque année.
- 3- Entre six (6) mois et moins que douze (12) mois d'ancienneté
Toute salariée qui a entre six (6) mois et moins que douze (12) mois d'ancienneté a droit à un congé sans traitement d'une durée maximum d'une (1) semaine chaque année.

Modalités :

- 1- Le nombre maximum de Salariées autorisées à prendre simultanément des congés (avec ou sans traitement) sera fixé par l'Employeur en fonction des besoins de LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL.
- 2- Le choix des dates se fait selon le système d'affichage prévu à l'article 20.8.
- 3- L'Employeur accorde les congés sans traitement en tenant compte des besoins de LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL, de la préférence exprimée par les Salariées et de leur ancienneté dans l'organisme. La priorité sera donnée aux congés annuels.
- 4- Le congé sans traitement est indivisible en période de moins d'une (1) semaine.

33.4 Congés partiels sans traitement

Après entente avec l'Employeur, la Salariée à temps complet qui a au moins quatre (4) ans de service peut obtenir un congé partiel sans traitement en diminuant à trois (3) jours minimum son nombre de jours de travail par semaine pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Ce congé partiel sans traitement ne peut être accordé qu'une fois par période de quatre (4) ans de service.

33.5 Modalité

Après entente avec l'Employeur, la Salariée aura droit à une extension de six (6) mois.

33.6 La Salariée à temps complet sera considérée comme une Salariée à temps partiel pour cette période.

33.7 Congé familial

Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance, et sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur accorde à la Salariée qui en fait la demande, un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois. Ce congé est accordé lorsque la maladie de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents requiert sa présence, ou à l'occasion du décès de l'un des membres susmentionnés.

Les modalités du congé sans traitement prévu à l'article 33.1 s'appliquent.

En cours de congé ou en tout temps avant son expiration, la Salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 34 – PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

34.1 Le programme de réduction du temps de travail a pour but de permettre à une Salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant au moins quatre-vingts pour cent (80 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

34.2 L'octroi d'une réduction du temps de travail est sujet à une entente préalable avec l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

34.3 Le programme de réduction du temps de travail est assujéti aux modalités qui suivent :

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

- a) les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une Salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante-douze (72) mois ;
- b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-dessous appelée « l'entente » ;
- c) à la fin de l'entente, la Salariée prend sa retraite.

2- Durée de l'entente et prestation de travail :

- a) l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante-douze (72) mois ;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente, elle doit également prévoir la durée de l'entente ;
- c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins soixante pour cent (60 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une Salariée à temps complet, sauf exception autorisée par l'Employeur et convenue avec le Syndicat ;
- d) la date de prise de la retraite ;
- e) l'entente entre la Salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3- Droits et avantages :

La Salariée qui bénéficie du programme de réduction de travail est régie par les règles de la convention collective qui s'appliquent à la Salariée à temps partiel.

ARTICLE 35 – FORMATION PROFESSIONNELLE

35.1 Orientation

L'Employeur assure à la Salariée nouvellement embauchée un programme d'orientation et d'intégration afin de la familiariser avec ses nouvelles fonctions.

35.2 L'Employeur assure aux Salariées à son emploi, la mise à jour des connaissances théoriques et techniques indispensables à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

35.3 L'Employeur met à la disposition des Salariées, les volumes et revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services aux patients.

35.4 Participation à des congrès, colloques :

1- Sélection des congrès ou de colloques :

- le choix des congrès ou colloques auxquels les Salariées assisteront sera fait par la directrice des soins palliatifs en fonction des buts et des priorités de LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL ;
- le nombre total de jours auxquels l'ensemble des Salariées pourront participer à des congrès ou colloques avec traitement ne pourra dépasser cinq (5) jours par année.

2- Procédure de demandes :

- toute demande doit être adressée, par écrit, à la responsable des soins ;
- toute demande doit être faite, quatre (4) semaines avant l'ouverture du congrès ou du colloque ;
- toute demande doit être accompagnée de la documentation du congrès ou du colloque: date, contenu, conférencier(ère)s, coût, etc.

3- Sélection des participantes :

- la participation à tout congrès ou colloque est limitée à une personne à la fois ;
- toute Salariée doit être à l'emploi de LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL depuis plus de douze (12) mois pour avoir droit de participer à des congrès ou colloques aux frais de l'organisme ;
- la participation à des congrès ou colloques se fera à tour de rôle, de façon à répartir équitablement la participation entre les Salariées.

S'il y a plusieurs demandes pour un même congrès ou colloque :

- toute Salariée qui en sera à sa première demande aura priorité ;
- la Direction des soins, après consultation avec la présidente du Syndicat, décidera du choix des participantes.

4- Obligation des participantes :

- toute participante à un congrès ou colloque autorisée par LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL soumettra un rapport écrit sommaire du congrès ou du colloque à la directrice des soins palliatifs.

5- Frais d'inscription :

- les frais d'inscription sont à la charge de l'Employeur. Une attestation de participation peut être demandée en tout temps par l'Employeur.

35.5 Certification supplémentaire

Toute Salariée qui obtient une certification supplémentaire à la demande de l'Employeur reçoit un montant forfaitaire non récurrent de cinq cents dollars (500,00 \$).

L'Employeur s'engage à payer le coût d'inscription à la certification.

ARTICLE 36 – COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS

36.1 Un comité de soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

36.2 Il se compose de la directrice des soins palliatifs et de trois (3) Salariées élues par et parmi elles.

La représentante extérieure du Syndicat et le directeur général pourront y assister à la demande d'un membre du comité.

36.3 Ce comité a pour fonctions :

- 1- d'apprécier comment chaque infirmière s'approprie la conception des soins spécifiques à LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL ;
- 2- d'apprécier la qualité des soins dispensés par les Salariées ;
- 3- d'apprécier les outils utilisés pour la démarche des soins infirmiers ;
- 4- d'apprécier les besoins en formation du personnel infirmier et de faire des recommandations ;
- 5- d'apprécier les besoins concernant l'organisation du travail et de faire des recommandations.

36.4 Le comité se réunit une (1) fois par mois.

36.5 Le comité prépare un rapport annuel dans lequel il fait ses recommandations au Conseil d'administration.

36.6 Les Salariées qui siègent à ce comité verront leur charge de travail allégée sans perte de salaire.

ARTICLE 37 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

37.2 Comité paritaire de santé et sécurité du travail

Un comité paritaire de gestion des risques est formé afin d'étudier les problèmes particuliers à la LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL et de faire des recommandations à l'Employeur sur toutes questions relatives aux risques et sur toutes questions mettant en cause la santé et la sécurité des salariés, notamment en matière de prévention de la violence.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont convenues entre les parties sous réserve de l'approbation finale de l'Employeur.

ARTICLE 38 – DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La présente convention prend effet selon les modalités prévues au Code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de la signature.

Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2023 et sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, CE 12^{ième} JOUR DU MOIS DE JANVIER 2021.

LES PROFESSIONNEL(LES) EN SOINS DE SANTÉ UNIS (PSSU – FIQP)

LA SOCIÉTÉ DE SOINS PALLIATIFS À DOMICILE DU GRAND MONTRÉAL

Jean RAYMOND
président local PSSU

Bérard RIVERIN
directeur général

Sonia MANCIER
présidente PSSU

Audrey Jane HALL
directrice des soins palliatifs

Nathalie COLLARD
secrétaire – trésorière locale PSSU

Denis COURCY
membre du C.A.

Murielle GAUTHIER
conseillère syndicale FIQP

ANNEXE I – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

I.1. Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une seule Salariée à la fois et par année, travaillant pour l'Employeur qui est détentrice d'un poste régulier à quatre (4) ou cinq (5) jours de travail par semaine, de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la Salariée et, par la suite, une période de congé.

Aucune disposition du présent régime ne peut avoir pour effet de conférer à une Salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle ne s'était pas prévalue du congé à traitement différé.

I.2. Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé est de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux sous-paragraphes e, f et g du paragraphe I.6. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

I.3. Durée du congé

La durée du congé est de six (6) ou douze (12) mois consécutifs et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

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

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

Durant son congé, la Salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant qui lui est versé conformément au second alinéa du sous paragraphe a) du paragraphe I.6.

I.4. Conditions d'obtention

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

- a) être détentrice d'un poste régulier à quatre (4) ou cinq (5) jours de travail parsemaine ;
- b) avoir complété cinq (5) ans de service ;
- c) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat ;
- d) faire une demande écrite en précisant le moment de l'entrée en vigueur du régime, soit en concordance avec une période de paie.

Ce régime doit faire l'objet d'une entente avec l'Employeur et être consigné sous forme d'un contrat écrit.

I.5. Retour

À l'expiration de son congé, la Salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur.

Toutefois, si le poste que la Salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible ou s'il a été aboli, celle-ci pourra, le cas échéant, se prévaloir des dispositions applicables de la convention collective en pareilles circonstances.

Pour bénéficier de ce régime, la Salariée doit, au terme de son congé, demeurer au service de l'Employeur pour une durée de six (6) ou douze (12) mois en fonction du congé choisi.

I.6. Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des quatre (4) années de contribution visées par le régime, la Salariée reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) ou quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime, selon la durée du congé choisie.

Pendant les six (6) ou douze (12) mois de son congé, la Salariée recevra la totalité du salaire de base retenu au cours des quatre (4) années de sa contribution au régime, en application du premier alinéa du présent sous-paragraphe. Pendant ce congé, le salaire retenu pendant la période de contribution lui sera versé par tranche égale selon les modalités prévues au paragraphe 27.1.

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

pas droit à ces primes.

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

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

Pendant chacune des quatre (4) années de contribution visées par le régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au premier alinéa du sous- paragraphe a) du paragraphe I.6.

Pendant la durée du congé de six (6) ou douze (12) mois, la Salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit.

d) Congés de maladie

Durant son congé, la Salariée détentrice d'un poste régulier à cinq (5) jours de travail par semaine, est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant chacune des quatre (4) années de contribution visées par le régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe I.6.

e) Assurance salaire

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

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

À la fin du congé, si la Salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, la pleine prestation d'assurance salaire.

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

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire tel que prévu au premier alinéa du sous- paragraphe a) du paragraphe I.6 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du régime d'assurance prévu à l'article 23 de la présente convention collective.

Dans le cas où la Salariée est invalide au début de son congé elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la Salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu du régime d'assurance prévu à l'article 23 de la présente convention collective. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

3. Dans l'éventualité où la Salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe 1 du paragraphe 12.8, le contrat prend fin et les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt.

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

f) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt-et-une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la Salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si le ou la salariée ne participait pas au régime.

g) Retrait préventif

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

h) Régime de retraite (REER Collectif)

Pendant la durée du régime, la cotisation de la Salariée au régime de retraite (REER collectif) est calculée en fonction du pourcentage qu'elle reçoit selon le sous paragraphe a.) du paragraphe 1.6.

i) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, mise à pied, décès, renvoi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

1. La Salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
2. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la Salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la Salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde

(sans intérêt) à la Salariée, si le solde obtenu est positif, la Salariée rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

j) Prise du congé

Dans tous les cas, le congé ne peut être pris qu'à la dernière année du régime. Ce congé peut, à la demande de l'Employeur être reporté d'une période d'au plus soixante (60) jours si le départ de la Salariée met en cause le continuum des soins et services à la clientèle.

Au cours des années de participation précédant le congé, le salaire d'une Salariée détentrice d'un poste régulier à quatre (4) jours de travail par semaine sera établi en fonction du salaire de base déterminé par les échelles salariales, à l'exclusion du temps supplémentaire.

k) Changement de statut

L'Employeur pourra mettre un terme au contrat de la salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé et ce aux conditions prévues au sous-paragraphe i) du paragraphe I.6.

l) Régimes d'assurance collective

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

Durant le régime, le salaire assurable est de quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Cependant, la Salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

m) Droit de postuler

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

n) Frais d'administration

Le cas échéant la Salariée accepte d'assumer les frais d'administration qui seront déterminés entre les parties au contrat prévu à l'article I.4 de la présente annexe et prélevés à même son salaire de la période de congé. Ces frais devront être clairement spécifiés à la Salariée.