

# Convention collective

Dispositions locales

Entre

Les professionnel(le)s  
en soins de santé unis  
(PSSU-FIQP)



et



CHSLD Saint-Lambert  
sur le Golf

fiqp

FIQ | SECTEUR PRIVÉ



**CONVENTION COLLECTIVE  
DISPOSITIONS LOCALES**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE CHSLD SAINT-LAMBERT  
SUR LE GOLF**

**DISPOSITIONS LOCALES  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
INTERVENUES**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE CHSLD SAINT-LAMBERT SUR LE GOLF**

**ENTRÉE EN VIGUEUR LE 19 MAI 2019**

## Table des matières

### PARTIE I – ARTICLES

ARTICLE 1	DÉFINITION DES TERMES .....	5
ARTICLE 2	OBJET .....	8
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	9
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION .....	11
ARTICLE 5	ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION .....	12
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	15
ARTICLE 7	RETENUES SYNDICALES.....	16
ARTICLE 8	AFFICHAGE D'AVIS.....	17
ARTICLE 9	LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	18
ARTICLE 10	RÈGLEMENT DE GRIEFS .....	21
ARTICLE 11	ARBITRAGE.....	22
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ .....	24
ARTICLE 13	AFFICHAGE DE POSTE-PROMOTION-TRANSFERT .....	27
ARTICLE 14	MISE À PIED ET MESURE DE SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	30
ARTICLE 15	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	32
ARTICLE 16	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE .....	34
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	37
ARTICLE 18	CONGÉS FÉRIÉS .....	39
ARTICLE 19	CONGÉ ANNUEL.....	41
ARTICLE 20	CONGÉS RELIÉS À LA MATERNITÉ, À LA PATERNITÉ OU POUR L'ADOPTION ET LES DROITS PARENTAUX .....	44
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX .....	49
ARTICLE 22	CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE .....	50
ARTICLE 23	CONGÉS DE MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES.....	51
ARTICLE 24	RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE .....	52
ARTICLE 25	PAIEMENT DES SALAIRES.....	53
ARTICLE 26	ALLOCATIONS .....	55
ARTICLE 27	PRINCIPES DE CLASSIFICATION .....	56
ARTICLE 28	CONGÉ SANS TRAITEMENT .....	57
ARTICLE 29	ACCUEIL ET INTÉGRATION .....	59
ARTICLE 30	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	60

ARTICLE 31	COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	61
ARTICLE 32	DURÉE DE LA CONVENTION.....	62

**PARTIE II – ANNEXES**

ANNEXE A	INFIRMIÈRE AUXILIAIRE .....	63
ANNEXE B	INFIRMIÈRE.....	64
ANNEXE C	LETTRE D'ENTENTE ASSURANCE COLLECTIVE .....	66

## ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

---

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

### 1.01 Salariée

Désigne toute salariée visée par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail en date du 3 mai 2011, qui se décrit comme suit: "Toutes les infirmières et tous les infirmiers, toutes les personnes détenant une autorisation de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec pour poser des actes professionnels infirmiers ainsi que toutes les infirmières auxiliaires et infirmiers auxiliaires, salarié(e)s au sens du *Code du travail*".

### 1.02 Salariée à temps complet régulier

Désigne toute salariée ayant terminé sa période de probation, qui détient un poste et qui travaille plus de trente-six heures vingt-cinq (36,25) par semaine.

### 1.03 Salariée à temps partiel régulier

Désigne toute salariée ayant terminé sa période de probation, qui détient un poste et qui travaille moins de trente-six heures vingt-cinq (36,25) par semaine.

### 1.04 Salariée occasionnelle

Désigne une salariée qui a complété sa période de probation qui ne détient pas de poste, qui est inscrite sur la liste de disponibilité et qui a exprimé par écrit une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.

Elle est embauchée pour combler temporairement un poste, pour pallier à un surcroît temporaire de travail ou pour toute autre raison de même nature.

### 1.05 Période de probation

La période de probation est de trois cent cinquante (350) heures effectives de travail dans un titre d'emploi dans l'unité d'accréditation.

Une prolongation de la période de probation peut être requise si l'Employeur juge non concluantes les premières heures travaillées. Dans ce cas l'Employeur avise le Syndicat par écrit.

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.

**1.06 Jour**

Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot « jour » désigne un jour de calendrier. Le jour débute à 00 h 00 et se termine à 23 h 59.

**1.07 Jour ouvrable**

Tout jour où la salariée aurait normalement travaillé selon son horaire de travail.

**1.08 Salaire**

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

**1.09 Poste**

Désigne une affectation de travail à l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective, dans un service et sur un quart de travail et comportant un nombre de jours et/ou d'heures de travail déterminées par semaine tel que prévu à l'article 15 de la convention collective.

**1.10 Affectation temporaire**

Désignation d'une salariée à un poste pour un temps limité tel que les modalités sont prévues à l'article 16 de la convention collective.

**1.11 Promotion**

Désigne la mutation d'une salariée d'un poste à un autre, comportant un changement de titre d'emploi et un salaire plus élevé.

**1.12 Rétrogradation**

Désigne la mutation d'une salariée d'un poste à un autre, comportant un changement de titre d'emploi et un salaire moins élevé.

**1.13 Syndicat**

Désigne Les Professionnels(les) en Soins de Santé Unis (FIQP).

### **Conseillère syndicale**

Désigne la personne de la FIQ dont le rôle principal et habituel consiste à agir comme conseillère auprès des professionnels(les) en soins, des Syndicats affiliés ainsi que des instances de la Fédération.

### **Représentante syndicale locale**

Désigne la salariée syndiquée, élue et provenant du CHSLD Saint-Lambert-sur-le-Golf, dont la fonction consiste à agir comme mandataire du Syndicat « Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (FIQP) », auprès de la catégorie des professionnel(le)s en soins au niveau local.

### **Représentante syndicale régionale**

Désigne la personne dont la fonction consiste à agir comme mandataire du Syndicat « Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (FIQP) » auprès de la catégorie des professionnel(le)s en soins au niveau local.

#### **1.14 Employeur**

Désigne le Centre d'hébergement et de soins de longue durée de Saint-Lambert-sur-le-Golf Inc., ci-après appelé « l'Employeur ».

#### **1.15 Conjoint**

On entend par conjoint les personnes :

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

#### **1.16 Interprétation**

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.

#### **1.17 Service**

Section de l'organisation remplissant une fonction déterminée. Les soins aux résidents constituent un service.

## ARTICLE 2 OBJET

---

- 2.01** La présente convention a pour but d'établir des rapports harmonieux entre l'Employeur, les salariées et le Syndicat, de fixer des conditions de travail pour les salariées ainsi que de favoriser l'efficacité de l'entreprise, le respect des droits des parties, les bonnes relations et un climat de coopération et d'ouverture entre les parties.
- 2.02** L'Employeur traite les salariées avec justice et équité et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 2.03** L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées et le Syndicat y collabore.

## ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

### 3.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discriminations contre une salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa grossesse, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

- a) Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence sur la base d'un des motifs ci-haut mentionnés a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.
- b) Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste, de même qu'une distinction, exclusion ou préférence permise ou non interdite par une loi, par un règlement ou par la présente convention collective, sont réputées non discriminatoires.

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

#### **Harcèlement psychologique et sexuel**

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la salariée et qui entraîne un milieu de travail malsain pour la salariée. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la *Loi sur les normes du travail*, avec les amendements nécessaires, font partie intégrante de la présente convention collective.

L'Employeur a mis en place une politique concernant le harcèlement psychologique au travail. Une procédure est prévue pour une salariée qui croit en être victime. Cette politique vise à prévenir le harcèlement et voir à ce qu'il cesse, le cas échéant.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours (90) de la dernière manifestation de cette conduite.

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

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement sexuel » toute forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles. L'Employeur et le Syndicat collaborent pour corriger toute situation de harcèlement sexuel.

## ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

---

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

Aux fins de l'application de la présente convention collective et du maintien d'une saine gestion, le respect des règles et politiques de même que du règlement sur les conditions d'obtention de l'Agrément en conformité aux règles du Conseil québécois d'agrément ou du Conseil canadien d'agrément, est implicite.

**4.02** Une fois par année, l'Employeur remet au Syndicat sur demande écrite incluant un engagement de confidentialité, copie de la liste des politiques concernant le personnel.

## ARTICLE 5 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

---

### 5.01 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*.

### 5.02 Entente particulière

Aucune entente particulière, relative aux conditions de travail prévues à la présente convention, ne peut être conclue entre une salariée et l'Employeur à moins qu'elle ne le soit par écrit et qu'elle ait reçu l'approbation écrite des représentantes locales ou régionales du Syndicat. Bien entendu, les parties conviennent que la confirmation de l'engagement de la salariée au respect des politiques de l'Employeur ne constitue pas une entente particulière.

### 5.03 Dossier de la salariée

Sur demande faite au bureau des ressources humaines, une salariée peut consulter son dossier à un moment qui convient mutuellement à la salariée et à l'Employeur. La salariée peut être accompagnée d'une représentante locale du Syndicat, si elle le désire. Le dossier est consulté au siège social en présence de l'Employeur. Après consultation, elle pourra demander une photocopie des documents qu'elle désire obtenir.

Les frais des photocopies pourront être aux frais de la salariée.

### 5.04 Le dossier peut comprendre les documents suivants:

- 1) la lettre de demande d'emploi accompagnée de son curriculum vitae;
- 2) la formule d'embauche;
- 3) toute autorisation de déductions salariales;
- 4) les appréciations de performance;
- 5) les rapports disciplinaires, excluant les documents d'enquête interne qui y ont donné lieu;
- 6) les documents relatifs à l'expérience antérieure ainsi que les preuves ou copies de certificat d'études;
- 7) les demandes de transfert;
- 8) la correspondance entre l'Employeur et la salariée;
- 9) la correspondance entre l'Employeur et le Syndicat concernant la salariée;

- 10) l'avis de départ;
- 11) le permis de l'OIIQ ou de l'OIIAQ;
- 12) les documents d'assurance collective;
- 13) le permis de travail (s'il y a lieu).

## **5.05 Mesure administrative**

La mesure administrative cible un geste ou un comportement que l'Employeur désire rectifier, sans pour autant réprimander la salariée.

**5.06** L'Employeur doit, dans les trente (30) jours calendrier de la connaissance des faits, informer par un avis écrit, la salariée de la mesure qui est prise. Il remet également une copie au Syndicat. Cet avis de mesure administrative est versé au dossier de la salariée.

## **5.07 Mesure disciplinaire, principes et définition**

La mesure disciplinaire doit être appliquée avec justice et équité, de façon progressive et uniforme.

Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises pour un même motif:

- Avis écrit;
- Suspension;
- Congédiement.

La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu, ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'Employeur a pris connaissance de l'incident, un avis écrit de l'Employeur faisant foi de la date de ce jour.

Ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

**5.08** Dans le cas de mesure disciplinaire, l'Employeur présente à la salariée un avis écrit précisant les faits et les raisons à l'origine de la sanction qui lui est imposée. La salariée peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat via la représentante syndicale.

Exceptionnellement, en l'absence d'une représentante syndicale sur les lieux du travail lors de la remise d'une mesure disciplinaire à la salariée, la copie de l'avis est transmise au Syndicat par télécopieur ou courriel, à moins que la salariée ne s'oppose par écrit à divulguer ces renseignements.

La salariée convoquée par l'Employeur à une rencontre en dehors de ses heures de travail est considérée comme étant au travail et rémunérée pour le temps de la rencontre.

**5.09** Aucun avis ou mesure disciplinaire ne peut être invoqué contre la salariée qui en est l'objet après une période de douze (12) mois, à moins que durant cette période la salariée n'ait fait l'objet d'un autre avis ou mesure disciplinaire. Toute absence de plus de sept (7) jours prolonge le délai de douze (12) mois d'autant que la durée de l'absence.

Malgré ce qui précède, s'il y a récurrence de plaintes du même genre (violence, maltraitance, agressivité, harcèlement, etc.) qui se reproduit, l'Employeur pourra considérer également le dossier disciplinaire complet de la salariée pour justifier un congédiement et ce, dans le respect des lois applicables.

Si une décision ou une entente est convenue par rapport à une mesure disciplinaire, le suivi ou la modification suivra au dossier.

**5.10** Pour toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

**5.11** Le dossier de la salariée est strictement confidentiel. Il n'en sera donné communication à quiconque, autre que les représentantes de l'Employeur, les instances autorisées par les lois et la personne désignée par écrit par la salariée en l'absence ou l'impossibilité de celle-ci.

**5.12 Propriété du dossier**

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

## ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

---

- 6.01** Toute nouvelle salariée doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours calendrier à compter de son premier jour calendrier de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'Employeur informe la salariée de cette disposition.
- 6.02** 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 dispositions concernant la retenue syndicale.
- 6.03** Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite, chaque année, le ou vers le 1er avril et le 1er octobre, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom, prénom;
  - adresse;
  - date d'embauche;
  - statut;
  - titre d'emploi;
  - salaire;
  - numéro de téléphone;
  - numéro d'assurance sociale;
  - numéro d'employée;
  - ancienneté cumulée à la date de la présentation de la liste.

Le Syndicat s'engage à ne pas afficher cette liste.

## ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

---

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

Lors de cette remise, l'Employeur fournit par écrit au Syndicat, un état 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, le nombre d'heures travaillées en temps régulier et en temps supplémentaire ;
- 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.

### **7.02 Retenue du droit d'entrée syndicale**

L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, le droit d'entrée fixé par le Syndicat, selon le *Code du travail*.

**7.03** Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations 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 d'un Tribunal de révision, pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

**7.04** La transmission des informations se fait sous forme papier ou par support informatique (PDF), dans la mesure où cela est disponible chez l'Employeur. Le caractère confidentiel des renseignements doit être assuré par la FIQ et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir des modalités de mise en œuvre et d'application du présent article.

## ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

---

- 8.01** 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.
- 8.02** Le tableau d'affichage est situé dans la salle des salariées.
- 8.03** 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 et une représentante de l'Employeur.

Aucun des documents ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à une représentante de l'Employeur.

Les documents affichés ne doivent comporter aucun propos injurieux ou diffamatoire. Le Syndicat a la responsabilité de s'assurer de la conformité du contenu.

## **ARTICLE 9 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

---

### **9.01 Liste des représentantes**

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes syndicales locales 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.

Les parties encouragent qu'une représentante soit détentrice d'un poste chez l'Employeur.

### **9.02 Local syndical**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé avec un classeur fermant à clé. Le Syndicat peut l'utiliser afin de recevoir en consultation, les salariées aux fins d'enquête, de demandes de renseignement ou de toutes autres informations syndicales. Les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement entre les deux Syndicats. Copie de cet arrangement est remise à l'Employeur.

### **9.03 Libérations externes**

Les membres du comité exécutif ou les délégués du Syndicat peuvent s'absenter pour un congé sans solde pour un maximum de trente (30) jours de libération, afin d'assister aux instances de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ, les Professionnel(les) en Soins de Santé Unis (PSSU-FIQP), pour participer aux activités syndicales locales organisées par le Syndicat, en lien avec le CHSLD Saint-Lambert-sur-le-Golf, ou pour participer à des sessions de formation du Syndicat.

### **9.04 Libérations syndicales pour la permanence au bureau syndical**

L'Employeur permet, sans perte de salaire, à un membre du comité exécutif, ou à une déléguée du Syndicat, neuf (9) jours par année, dans le but d'assurer la permanence au bureau syndical, notamment pour rencontrer les salariées relativement à leurs conditions de travail.

- a) Si la personne est libérée dans son horaire normal, elle peut prendre une journée complète et elle cumule son ancienneté;
- b) Si la personne est libérée en dehors de son horaire normal, elle peut prendre soit une demi-journée ou une journée complète, cependant elle ne cumule pas d'ancienneté;

## 9.05

Dans les deux (2) cas, les libérations syndicales n'occasionnent pas de temps supplémentaire.

Le Syndicat doit formuler sa demande de libération par écrit sur le formulaire prévu à cet effet par l'Employeur et ce, le plus tôt possible, mais dans tous les cas, au moins dix (10) jours à l'avance. Si le Syndicat ne peut respecter le délai ci-dessus mentionné, pour une raison imprévisible ou urgente, ce délai peut être moindre si l'Employeur y consent.

Cette demande doit contenir le nom de la salariée pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande. De plus, il faudra indiquer si cette absence est rémunérée par le Syndicat ou l'Employeur.

Un maximum de deux (2) salariées, à la fois, peuvent être ainsi libérées.

Dans le cas d'annulation d'une demande de libération syndicale, le Syndicat s'engage à assumer les frais. Si l'Employeur peut faire travailler la représentante syndicale locale qui avait été libérée et qui est dorénavant disponible, il le fait.

Après autorisation obtenue vingt-quatre (24) heures à l'avance auprès de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la conseillère syndicale peut rencontrer à l'établissement, durant les heures de travail, toute salariée couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci, lorsqu'une telle rencontre est nécessaire afin de discuter de conditions de travail ou pour une enquête de griefs la visant.

La rencontre doit se limiter à une durée maximale de quinze (15) minutes, à moins de circonstances exceptionnelles. Si la rencontre dépasse la durée maximale prévue, le Syndicat assume le salaire de la salariée.

Dans toutes les circonstances, la rencontre ne peut excéder une (1) heure.

Dans tous les cas, avant de s'absenter, la salariée concernée doit avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat qui ne peut refuser sans motif valable. Lorsque de telles rencontres ont lieu, elles doivent se dérouler sous réserve du respect par les salariées impliquées du travail qu'elles ont à accomplir.

De plus, de telles rencontres ne doivent pas nuire aux opérations de l'Employeur.

## **9.06 Libérations des membres du comité de négociation**

L'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariées désignées par le Syndicat afin d'assister à toutes les séances de négociation jusqu'à l'exercice du droit de conciliation ou de grève.

Aux fins de l'application du présent article, les termes « sans perte de salaire » signifient qu'une salariée absente, à qui une libération est accordée en vertu du présent article, ne subit aucune réduction de salaire lorsqu'une telle absence coïncide avec un jour de travail prévu à son horaire normal de travail. Ainsi, l'Employeur ne paie à une telle salariée que le salaire équivalant aux heures normales de travail prévues à son horaire de travail ainsi perdues, le cas échéant, à cause d'une telle absence.

Le Syndicat met à la disposition des salariées, une convention collective dans la salle des employés pour consultation.

**9.07** L'Employeur avisera la représentante syndicale de la date d'entrée des nouvelles salariées, et ce, au plus tard une (1) semaine après l'arrivée des salariées nouvellement embauchées.

## ARTICLE 10 RÈGLEMENT DE GRIEFS

---

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective constitue un grief.

Avant de soumettre un grief par écrit dans le délai ci-après prévu, la salariée peut tenter de régler sa problématique avec sa supérieure immédiate ou le service des ressources humaines. La salariée peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale locale.

Toute salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentant du Syndicat ou le Syndicat comme tel, peut soumettre par écrit un grief à l'Employeur, dans les trente (30) jours suivant la survenance des faits qui y ont donné naissance, ou suivant la date à laquelle il aurait normalement dû avoir connaissance de ceux-ci toutefois, dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. S'il existe un litige quant à la connaissance des faits, la salariée en assume le fardeau de la preuve.

### **10.01 Délais**

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

Les griefs sont signés par la salariée concernée ou par la représentante syndicale qui peut alors déposer le grief.

### **10.02**

Dans les vingt (20) jours suivant la réception du grief, l'Employeur rencontre la salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante du Syndicat, afin de tenter de régler le grief à la satisfaction des parties. Ce délai peut toutefois être prolongé par entente écrite entre les parties.

Dans les dix (10) jours suivant cette rencontre, l'Employeur remet par écrit sa réponse à la personne qui a déposé le grief. Si la direction ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'étape précédente, ou si la décision qu'elle rend est jugée non satisfaisante et que le Syndicat désire poursuivre le grief, il doit aviser l'Employeur par écrit de sa décision de porter le grief à l'arbitrage et ce, dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle l'Employeur a rendu sa décision ou l'expiration des délais pour ce faire.

### **10.03 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.

## ARTICLE 11 ARBITRAGE

---

### 11.01 Détermination de la procédure d'arbitrage

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

### 11.02 Dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis référant un grief à l'arbitrage, les parties choisissent un arbitre de la liste suivante :

- René Beaupré
- Robert Choquette
- Maureen Flynn
- Nathalie Faucher

Les arbitres sont classés par ordre alphabétique et sélectionnés à tour de rôle. Si l'arbitre n'est pas disponible dans les douze (12) mois suivant la référence à l'arbitrage, les parties passent au suivant.

### 11.03 Le tribunal d'arbitrage 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.

### 11.04 Juridiction en matière de congédiement et suspension

Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement administratif, sauf si l'Employeur a dû se conformer à une loi ou un règlement, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur, et le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

1. Réintégrer ladite salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention;
2. Maintenir le congédiement ou la suspension;
3. Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une salariée, injustement considérée, pourrait avoir droit.

Lors de l'arbitrage, tant les motifs indiqués dans l'avis disciplinaire que le reste du dossier disciplinaire peuvent être invoqués, cependant le tout doit être conforme à l'article 5.09.

## **11.05 Aveu**

1. Aucun aveu signé par une salariée, mis à part les documents de « la version de l'employée » ou le « rapport d'événement » qu'une salariée complète, 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;
2. Toutefois, un aveu signé en l'absence d'une représentante dûment autorisée du Syndicat et non dénoncé par écrit par la salariée dans les trois (3) jours qui suivent sa signature peut lui être opposé devant un arbitre. Dans un tel cas, la salariée en assume le fardeau de la preuve.

**11.06** En aucun cas, un tribunal d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention. La décision de l'arbitre doit être motivée. Elle est finale et lie les parties.

**11.07** L'arbitrage a lieu à l'endroit soumis par l'arbitre aux parties et ce, à proximité du CHSLD Saint-Lambert-sur-le-Golf.

**11.08** Si, à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par le tribunal d'arbitrage qui a entendu le grief ou à son défaut, par un autre tribunal d'arbitrage choisi conformément à la convention collective.

**11.09** Le tribunal d'arbitrage a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition. Les parties s'entendent pour communiquer conjointement avec celui-ci pour connaître sa décision ou les motifs expliquant le retard à rendre une décision.

## **11.10 Frais d'arbitrage**

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

Chacune des parties assume les frais liés à ses témoins.

## ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

---

### **12.01 Ancienneté**

L'ancienneté signifie la durée de service continu chez l'Employeur depuis la dernière date d'embauche.

Cette ancienneté sert à établir la priorité pour le choix et le quantum de vacances.

Pour toutes les autres dispositions de la convention collective concernant l'ancienneté, elle se définit comme suit; le total des heures travaillées dans l'unité d'accréditation depuis la dernière date d'embauche, à l'exclusion du temps supplémentaire.

### **12.02 Acquisition**

Toute salariée acquiert le droit à l'exercice de son ancienneté une fois sa période de probation complétée.

### **12.03 Calcul de l'ancienneté**

Une fois sa période de probation complétée, l'ancienneté d'une salariée est alors établie rétroactivement en fonction de ses heures travaillées dans l'unité d'accréditation, à l'exclusion du temps supplémentaire.

L'ancienneté s'exprime en heures travaillées; mille huit cent quatre-vingt-cinq (1885) heures équivalant à une (1) année d'ancienneté.

### **12.04 Changement de statut (temps complet ou temps partiel ou occasionnelle)**

La salariée qui décide de démissionner de son poste pour obtenir le statut d'occasionnelle doit le signifier par écrit au bureau des ressources humaines. Pour les autres changements de statut, la salariée n'a pas à démissionner.

### **12.05 Changement de titre d'emploi**

Une salariée qui change de titre d'emploi compris à la présente convention collective conserve son ancienneté en heures travaillées dans l'unité d'accréditation et débute son expérience d'heures à cumuler dans son nouveau titre d'emploi.

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

La salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. Si elle s'absente pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois;
2. Si elle s'absente pour un congé autorisé par l'Employeur. Toutefois, dans le cas d'un congé sans solde, accordé conformément à la présente convention, elle conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas;
3. Si le ou la salarié(e) s'absente pour un congé de maternité, un congé parental ou un congé de paternité, et ce, pour la période prévue à la présente convention.

La salariée à temps partiel et occasionnelle conserve et accumule son ancienneté selon les modalités ci-après mentionnées, dans les cas suivants:

1. Si elle s'absente pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois;
2. Si le ou la salarié(e) s'absente pour un congé de maternité, un congé parental ou un congé de paternité, et ce, pour la période prévue à la présente convention.

La salariée à temps partiel et occasionnelle accumule de l'ancienneté durant les absences ci-dessus mentionnées et ce, proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures effectuées par celle-ci au cours des douze (12) dernières semaines qui précèdent l'absence ou au cours des périodes de paie depuis sa dernière date d'embauche par l'Employeur, la date la plus rapprochée du début de l'absence étant retenue.

## **12.07**

La salariée à temps complet conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants:

1. Si elle s'absente pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et ce, du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) au trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois d'absence;
2. Si elle s'absente pour cause d'accident ou de maladie autres que ceux reconnus par la CNESST pour une période maximale de douze (12) mois;
3. Si elle est mise à pied pour une période n'excédant pas six (6) mois;
4. Si elle s'absente pour un congé sans solde accordé conformément à la présente convention.

La salariée à temps partiel et occasionnelle conserve mais n'accumule pas d'ancienneté dans le cas suivant:

1. Si elle s'absente pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et ce, du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) au trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois d'absence;

2. Si elle s'absente pour cause d'accident ou de maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois;
3. Si elle est mise à pied pour une période n'excédant pas six (6) mois;
4. Si elle s'absente pour un congé sans solde accordé conformément à la présente convention.

## **12.08 Perte d'ancienneté**

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

1. si elle abandonne volontairement son emploi;
2. si elle est mise à pied pour une période excédant six (6) mois;
3. dans le cas des étudiantes qui sont embauchées seulement pour une période déterminée (ex.: période estivale...), constitue un abandon volontaire de son emploi;
4. si elle est licenciée ou congédiée;
5. si elle s'absente pour cause de maladie ou d'accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle pour une période excédant douze (12) mois pour la salariée à temps partiel et la salariée occasionnelle et vingt-quatre (24) mois pour la salariée à temps complet;
6. si elle s'absente pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour une période excédant vingt-quatre (24) mois pour les salariées occasionnelles et n'excédant trente-six (36) mois pour les salariées à temps complet et à temps partiel;
7. si elle s'absente sans donner d'avis ou si elle s'absente sans motif valable, c'est-à-dire sans preuve à l'appui datée de façon contemporaine, dans les deux cas pour une période de trois (3) jours consécutifs de travail;
8. si elle refuse ou néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail, expédié par lettre recommandée, à la dernière adresse connue de la salariée, sauf dans le cas d'incapacité physique et sur présentation alors d'un certificat médical satisfaisant et daté de façon contemporaine;
9. si elle perd son permis de travail ou son droit d'exercice du permis de son ordre professionnel.

## ARTICLE 13 AFFICHAGE DE POSTE-PROMOTION-TRANSFERT

---

**13.01** Si un poste devient vacant de façon permanente, l'Employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider s'il désire combler celui-ci.

Si l'Employeur décide de combler un tel poste vacant ou un poste nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation que détient le Syndicat, il doit afficher aux endroits prévus durant une période de sept (7) jours, le premier mercredi du mois, sauf durant la période estivale (1<sup>er</sup> mai au 30 septembre) et la période du temps des fêtes.

En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

**13.02** Les indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre d'emploi;
2. la période d'affichage;
3. le quart de travail;
4. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
5. pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
6. la fin de semaine à titre indicatif.

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

À la fin de la période d'affichage, sur demande du Syndicat, l'Employeur lui transmet une copie des candidatures internes reçues.

### **13.03 Attribution de poste**

Le poste est attribué à la salariée ayant posé sa candidature et qui a le plus d'ancienneté en heures travaillées dans l'unité d'accréditation et ce, conformément aux exigences du poste.

Une salariée qui a postulé sur plus d'un poste dans la même période d'affichage de poste, doit indiquer ses choix par priorité pour être considérée. Sa nomination à l'un d'entre eux constitue une renonciation aux autres postes.

Le maximum de transfert de postes par année civile est de trois (3) fois. Une salariée ne peut détenir plus d'un poste à la fois.

Si plus d'une salariée n'ayant pas terminé leur période de probation dans l'unité d'accréditation posent leur candidature lors de l'affichage d'un poste, le poste est attribué à celle qui a le plus d'heures travaillées.

Si la salariée est absente pour l'entrée en fonction dans son nouveau poste :

1. celui-ci est offert temporairement ;
2. le poste que la salariée occupait est affiché, le cas échéant.
3. si le poste n'a pas trouvé preneur, ledit poste est alors affiché à l'externe.

**13.04** L'Employeur, dans les sept (7) jours suivant la fin de la période d'affichage, confirme l'attribution de poste et le nom de la salariée nommée. Il transmet copie de l'attribution de poste au Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée, dans son nouveau poste, doit s'effectuer dans les trente (30) jours suivant sa nomination. Ce délai peut être prolongé jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours dans certains cas, dont la période estivale.

### **13.05 Remplacement hors de l'unité d'accréditation**

Une salariée peut effectuer un remplacement hors de l'unité d'accréditation pour une durée maximale de douze (12) mois.

La salariée continue d'accumuler les bénéfices que lui confère son statut de salariée notamment son ancienneté, pendant la durée de l'absence à son poste.

À la fin de son remplacement, la salariée reprend son poste et/ou le statut qu'elle occupait lorsqu'elle a quitté à moins que celui-ci n'existe plus, le cas échéant, la salariée dispose des mêmes droits que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée dans son poste.

### **13.06 Période de familiarisation à l'occasion d'un changement de quart ou de titre d'emploi**

Une période de familiarisation est requise seulement et uniquement à l'occasion de l'obtention d'un poste impliquant un changement de quart de travail pour la salariée (jour-soir-nuit) ou à l'occasion d'un changement de titre d'emploi. Il est à noter que la période de familiarisation ne s'applique pas lors d'un changement de nombre de jours de travail ou de changement de statut, si le quart demeure le même.

La salariée à laquelle le poste est attribué pourra réintégrer son ancien poste (ou son ancien statut d'occasionnelle) après cette période de familiarisation d'une durée maximale de dix (10) jours de travail. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

Nonobstant l'alinéa précédent, les parties peuvent convenir par écrit, qu'une salariée et l'Employeur renonce à la période d'initiation et d'essai.

La salariée est alors réputée satisfaire aux exigences du poste.

Au cours de cette période, la salariée peut décider de réintégrer son ancien poste (ou son ancien statut d'occasionnelle) ou peut être appelée à le faire à la demande de l'Employeur.

Durant cette période d'essai, dès que la salariée en fait la demande, l'Employeur a un maximum de quarante-cinq (45) jours pour la réintégrer dans son ancien poste (ou ancien statut). Exceptionnellement s'il s'agit d'une décision de l'Employeur, la salariée appelée à réintégrer son ancien poste (ou ancien statut), le fera dans les plus brefs délais et l'avis de fin de remplacement prendra effet de facto. Dans un tel cas, le poste n'est pas réaffiché. Il est offert par ancienneté à la salariée ayant postulé lors de l'affichage original, et ce, jusqu'à ce qu'il soit comblé.

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

---

### 14.01 Abolition de poste et mise à pied

Dans les cas d'abolition de poste et mise à pied (qui n'est pas fait obligatoirement par ordre d'ancienneté), l'Employeur donne un avis de deux (2) semaines au Syndicat, sauf dans les cas de force majeure. Par la même occasion, l'Employeur remet une liste d'ancienneté au Syndicat.

Celui-ci dispose de deux (2) jours pour contester cette liste s'il y a lieu.

L'avis transmis au Syndicat comprend également les renseignements suivants :

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement.

La salariée qui détient un poste et qui est affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins une (1) semaine avant la mise en effet, sauf dans les cas de force majeure.

**14.02** La salariée qui est mise à pied selon cet article peut exercer son droit de supplantation en appliquant son ancienneté;

### 14.03 Procédure de supplantation ou mise à pied

Une fois 14.01 appliqué, en cas de supplantation ou de mise à pied, l'ancienneté (en heures travaillées dans l'unité d'accréditation) de la salariée détermine quelle salariée pourrait être affectée par la procédure de supplantation ou de mise à pied, tel que stipulé ci-après.

1. La salariée ayant le moins d'ancienneté supplante dans son appellation d'emploi, une salariée ayant le même statut, dans son quart de travail ou un autre quart de travail;
2. La salariée qui ne peut supplanter une salariée ayant le même statut, peut déplacer la salariée ayant le moins d'ancienneté avec un statut différent dans son quart de travail.

La salariée visée ci-haut, qui ne veut ou ne peut se prévaloir des droits de supplantation prévus à cet article, est mise à pied et voit son nom inscrit sur la liste de disponibilité. Malgré ce qui précède, cette salariée ne bénéficie d'un droit de rappel qu'à l'égard du poste qu'elle occupait lors de l'abolition de celui-ci, lors de la réduction de personnel ou lors de la réduction des heures de travail rattachées à ce poste.

- 14.04** Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel en plus des règles ci-haut mentionnées, elle supplante une salariée qui travaille le même nombre d'heures. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel qui détient un poste ayant un nombre d'heures inférieur au poste qu'elle détenait.
- 14.05** Une salariée qui par le mécanisme de supplantation change de statut, est automatiquement assujettie aux conditions de travail de ce nouveau statut.
- 14.06** La salariée qui est déplacée en vertu de l'article 14, reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de quarante-huit (48) heures pour exercer son choix, à son tour et aux mêmes conditions. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.
- Si plus d'un déplacement sont occasionnés en vertu des paragraphes précédents, ils peuvent se faire simultanément et successivement.
- L'Employeur dispose de deux semaines pour faire les changements lorsque le processus de supplantation est complété. Ces délais peuvent être prolongés suite à une entente entre les parties.
- 14.07** Tout changement dans les conditions de travail des salariées doit être conforme à la présente convention collective.

## ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

---

### 15.01 Semaine régulière

La semaine normale de travail d'une salariée à temps complet est de cinq (5) jours travaillés, au cours d'une période de sept (7) jours, débutant le dimanche et se terminant le samedi et de trente-six heures vingt-cinq (36,25) heures ou plus de travail au cours de cette période.

La semaine normale de travail d'une salariée à temps partiel est de moins de trente-six heures vingt-cinq (36,25) heures au cours d'une période de sept (7) jours, débutant le dimanche et se terminant le samedi.

### 15.02 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 du dimanche au samedi.

15.03 Les salariées ont droit à une période de repas non payée de soixante (60) minutes pour un quart de travail de sept (7) heures consécutives au travail.

15.04 Les salariées ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque période de quatre (4) heures effectivement travaillées.

Malgré ce qui précède, les salariées qui, conformément à leur horaire quotidien, travaillent effectivement sept (7) heures et plus au cours d'une même journée, ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées.

Autant que possible, ces périodes de repos seront prises vers le milieu de la première moitié et de la deuxième moitié du quart de travail.

La salariée ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas, à moins que ce ne soit à la demande de l'Employeur ou avec son approbation.

La salariée poinçonne au début et à la fin de son quart de travail, de ses périodes de pauses et de repas.

Le fardeau de la preuve de la présence d'une salariée qui n'a pas poinçonné lui appartient. Elle doit démontrer avec une preuve objective son heure d'entrée ou de sortie. À défaut de le faire, le temps d'absence est retranché de son horaire ou ses pauses repos ne sont pas rémunérées.

**15.05** L'horaire de travail est produit par ancienneté (en heures travaillées depuis la date d'embauche) en fonction des disponibilités données par les salariées et est affiché deux (2) semaines à l'avance.

L'Employeur se réserve le droit de modifier l'horaire affiché, en tout temps et ce, en conformité avec les disponibilités de la salariée. Toutefois, s'il s'agit d'une modification dans un délai inférieur à vingt-quatre (24) heures ou un changement de quart de travail, il avise la personne salariée de ce changement. Par exemple, si une personne salariée est affectée à un remplacement et que la titulaire du poste doit l'occuper.

Il est de la responsabilité de la personne salariée de vérifier son horaire avant le début de la semaine normale de travail.

**15.06** Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi d'échanger entre elles leur jour de congé et leur quart de travail, tel qu'établi par l'Employeur, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif raisonnable. Cette demande d'échange doit être faite dans le délai prévu à la procédure, par écrit sur le formulaire prévu à cet effet et les dispositions de l'article sur le temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

## ARTICLE 16 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE

---

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

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) tous congés avec ou sans solde;
- d) période entre le départ d'une salariée et l'embauche d'une remplaçante;
- e) maladie ou accident;
- f) congé de maternité;
- g) congé de paternité;
- h) congé d'adoption;
- i) congé spécial;
- j) congé pour études.

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

**16.02** Lorsque l'Employeur doit combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il peut procéder en morcelant s'il s'agit d'une vacance de moins de cinq (5) jours et l'offrir par ancienneté aux salariées disponibles.

Toutefois si le remplacement est pour une période de six (6) jours et plus, il l'offre par ancienneté aux salariés à temps partiel 4/15 et occasionnel disponibles et favorisées par le nombre d'heures hebdomadaires à combler.

Si le remplacement est pour une période prévue de six (6) mois et plus, l'Employeur l'offre par ancienneté aux salariés à temps partiel 7/15, 4/15 et occasionnel disponibles et favorisées par le nombre d'heures hebdomadaires à combler.

### **16.03** Disponibilité

Aux fins du présent article, toutes les salariées doivent obligatoirement exprimer par écrit sur le formulaire prévu à cet effet, leur disponibilité à l'Employeur aux dates suivantes:

- Avant le 1er mai, pour la période du 1er juin au 31 août;
- Avant le 1er août, pour la période du 1er septembre au 30 novembre;
- Avant le 1er novembre, pour la période du 1er décembre au 28 février (ou le 29 lors d'une année bissextile);
- Avant le 1er février, pour la période du 1er mars au 31 mai.

À l'intérieur de chacune de ces quatre (4) périodes, la disponibilité d'une salariée à temps partiel et à temps occasionnel, ne peut être modifiée sans le consentement de l'Employeur.

La disponibilité des salariées occasionnelles doit comprendre un minimum de deux (2) jours de travail par semaine dont, au moins, une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines.

La salariée occasionnelle peut, une fois par année, et ceci en dehors de la période d'été et des fêtes, se déclarer non disponible pour une durée de son congé annuel.

L'Employeur pourra accepter une disponibilité différente pour les cas d'exception comme le personnel déjà à la retraite qui fait un retour au travail.

Il est de la responsabilité de chaque salariée de compléter son formulaire de disponibilité pour chaque période si elle désire faire une modification.

Sur présentation de son horaire en début de session scolaire, l'étudiante a la possibilité de modifier sa feuille de disponibilité ou de l'augmenter pour les périodes de congé scolaire. Bien entendu, elle doit respecter le minimum prévu à la feuille de disponibilité et aviser l'Employeur trois semaines avant la prise d'effet de cette nouvelle disponibilité.

L'Employeur transmet sur demande au Syndicat une copie de la feuille de disponibilité d'une salariée donnée.

La salariée à temps partiel et la salariée occasionnelle qui refuse trois (3) fois un remplacement offert selon la disponibilité qu'elle a fournie, voit son nom reporté au bas de la liste de disponibilité et ce pour une période de sept (7) jours.

Si elle récidive dans une période de douze (12) mois :

- La salariée à temps partiel s'expose à un retrait de la liste de disponibilité pour une période de trois (3) mois. L'Employeur en avise la salariée par lettre.
- La salariée occasionnelle perd son lien d'emploi. L'Employeur en avise la salariée par lettre, copie conforme est remise au Syndicat.

#### **16.04 Le registre des postes**

Le registre des postes a pour but de permettre aux salariées absentes qui souhaitent obtenir un poste d'inscrire leur candidature advenant une vacance à l'un des postes souhaités ou advenant la création d'un nouveau poste durant leur absence.

La salariée inscrit sur le formulaire sa priorité de choix de postes (si plus d'un poste l'intéresse), pour être considérée. Elle complète ses coordonnées et/ou le courriel où elle peut être rejointe.

L'inscription au registre des postes est valide pour une période d'un an à compter du 1er mai de chaque année pour la salariée occasionnelle. Au terme de cette période, cette dernière doit se réinscrire si elle veut être considérée lors d'un affichage de poste.

La salariée à temps complet et à temps partiel qui désire être considérée lors d'un affichage de poste durant une absence prévue d'une semaine (7 jours) et plus, doit s'inscrire au registre des postes. À compter du retour au travail de la salariée, son nom est retiré du registre des postes.

L'inscription au registre de postes est considérée comme une candidature aux postes affichés. Si le poste affiché revient à cette salariée, l'Employeur avise le Syndicat et la salariée de sa nomination aux coordonnées courriel inscrites sur le formulaire. Son ancien poste est affiché au prochain affichage de poste, le cas échéant et son nom est retiré du Registre des postes.

Une salariée absente pour plus de sept (7) jours qui a obtenu un poste et qui désire maintenir son nom au Registre des postes doit se réinscrire, le tout sans excéder trois (3) fois pour la période d'un (1) an.

## ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

---

**17.01** Le temps supplémentaire est applicable après huit (8) heures travaillées par jour pour les salariées à temps complet. Dans le cas d'un horaire quotidien prévu à dix (10) heures, le temps supplémentaire s'applique après dix (10) heures.

Lorsque l'horaire de la salariée à temps complet est inférieur à un horaire quotidien de huit (8) ou dix (10) heures, le temps travaillé pour atteindre huit (8) ou dix (10) heures, est rémunéré à taux horaire régulier. Bien entendu, les salariées qui bénéficient d'un horaire quotidien réduit conformément à l'article 23 de la convention verront leur temps supplémentaire s'appliquer après quarante (40) heures travaillées dans une semaine.

**17.02** Le temps supplémentaire en sus de quarante (40) heures travaillées par semaine à taux régulier, est applicable pour toutes les salariées. Ce travail est rémunéré au taux majoré de cinquante pour cent (50 %).

Les salariées peuvent choisir :

1. de se faire payer ces heures sur leur paie;
2. de les accumuler

Les heures cumulées ne peuvent être monnayées pour un congé non autorisé.

En aucun temps, l'Employeur ne peut monnayer les heures effectuées en surplus de l'horaire régulier de travail, de façon non conforme à la convention collective.

**17.03** Le temps supplémentaire se fait sur une base volontaire. Lorsque l'Employeur décide de faire effectuer du travail en temps supplémentaire, il l'offre aux salariées disponibles sur la liste de disponibilité à tour de rôle par ancienneté et titre d'emploi ou encore, si le besoin de remplacement à faire est connu à moins de deux (2) heures avant le début du quart de travail, parmi les salariées disponibles sur place dans le service concerné par titre d'emploi dans lequel le temps supplémentaire est requis. Si aucune des salariées ne désire effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur procède alors par ordre inverse d'ancienneté pour imposer le temps supplémentaire aux salariées dont la présence est requise.

Dans tous les postes où une relève est attendue pour la continuité des services, la salariée se doit de demeurer en place jusqu'à l'arrivée de celle-ci. L'Employeur prend tous les moyens à sa disposition pour trouver cette relève. Le tout en conformité avec les droits et obligations découlant des codes de déontologie auxquels les salariées sont soumises, ainsi que les lois d'ordre public pouvant s'appliquer.

#### **17.04**

Une salariée qui a quitté l'établissement de l'Employeur après sa journée de travail, qui est rappelée et revient au travail, reçoit une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures à son taux horaire régulier ou la rémunération des heures effectivement travaillées, à son taux applicable.

Toutefois, elle ne bénéficie pas de cette rémunération minimale dans les cas suivants :

- Si, avant de quitter l'établissement, elle a été avisée préalablement qu'elle devait revenir à l'établissement avant le début de la journée de travail suivante afin de remplacer une salariée absente;
- Si les heures ainsi travaillées précèdent immédiatement ou suivent immédiatement sa journée régulière de travail.

## ARTICLE 18 CONGÉS FÉRIÉS

---

**18.01** Les jours suivants sont considérés fériés et chômés pour les salariées ayant complété leur période de probation. Les salariées à temps complet ne subissent aucune perte de salaire régulier en raison de ces congés.

Ces onze (11) congés fériés sont:

- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- La veille du jour de Noël;
- Le jour de Noël;
- La veille du jour de l'An;
- Le jour de l'An;
- Le lundi de Pâques;
- La journée nationale des Patriotes (le lundi qui précède le 25 mai);
- La fête nationale du Québec;
- Un (1) congé mobile.

Il est à noter que pour le congé de la fête nationale, les dispositions de la *Loi sur la fête nationale* ont préséance sur la convention collective.

Quant à la salariée à temps partiel ou occasionnelle, sous réserve des autres dispositions de l'article 18, elle a droit de recevoir pour chaque jour férié énuméré à l'article 18.01 qui précède, un montant équivalent à un vingtième (1/20) du salaire qu'elle a gagné au cours des quatre (4) dernières semaines qui précèdent ce jour férié. Elle peut cependant sur demande, accumuler l'indemnité ainsi payable.

À moins d'indication contraire de la salariée concernée, visant à mettre l'indemnité de son congé en banque, celle-ci est payable sur la paie qui suit le congé.

Les congés fériés des salariées occasionnelles sont payés, et non chômés.

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

### **18.03 Salariée qui travaille un congé férié**

Lorsque la salariée est tenue de travailler un de ces jours fériés, parce que l'Employeur ne peut lui accorder sa demande de congé un de ces jours fériés, l'Employeur accorde un congé compensatoire qui peut être pris durant la période de référence. Dans ce cas la salariée doit avoir fait la demande sur le formulaire prévu à cet effet, pour accumuler ce congé férié dans une banque et ce, à l'exception du congé de la fête nationale.

La salariée a droit d'accumuler cinq (5) congés fériés pour des congés compensatoires pendant la période de référence. Toutefois, elle doit donner un avis d'au moins cinq (5) semaines à l'avance quant au moment de la prise effective de ces congés et l'Employeur s'engage à répondre verbalement sept (7) jours avant ladite date de congé demandé.

Ces congés compensatoires ne peuvent être pris de façon continue à moins que la totalité des congés annuels de la période soit épuisée pour cette salariée et ce, sous réserve de l'approbation de l'Employeur.

Malgré ce qui précède, il n'est pas possible de reprendre un congé compensatoire durant la période normale de congés annuels et la période des fêtes.

Les congés inutilisés sont rémunérés dans la période de paie comportant le 30 avril de l'année de référence.

#### **18.04**

Afin de bénéficier du paiement prévu à l'article précédent, toute salariée doit être présente au travail, son jour de travail régulier cédulé qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le congé férié. De plus, si elle bénéficie d'un congé compensatoire, elle doit être présente le jour du congé férié.

L'Employeur accorde autant que possible, sur demande des salariées à temps complet et à temps partiel ayant complété leur période de probation, au moins un (1) des deux (2) congés suivants, soit le jour de Noël, soit le jour de l'An. Pour ce faire, toutes les salariées visées doivent donner leur disponibilité minimalement un (1) des deux (2) congés. En accordant ces congés, l'Employeur tient compte, dans la mesure du possible, du choix exprimé par les salariées ainsi que de leur ancienneté dans l'appellation d'emploi. L'Employeur tentera d'octroyer plus d'un congé par salariée tenant compte d'une répartition équitable dans la mesure du possible.

Pour se faire payer un congé monnayable en surplus dans une période de paie donnée, il faut que la salariée :

1. fasse la demande par écrit au service des ressources humaines dans le délai prévu;
2. ne se soit pas absentée durant cette période de paie pour un congé non autorisé par l'Employeur.

Lorsqu'une salariée à temps complet est tenue de travailler l'un de ces jours de congés fériés, parce que l'Employeur n'a pas pu lui accorder son congé chômé suite à sa demande, elle reçoit son salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) en plus de report du congé dans sa banque de congés fériés.

## ARTICLE 19 CONGÉ ANNUEL

---

**19.01** La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

**19.02** La salariée embauchée entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des clauses précédentes du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

La salariée qui, au 30 avril de l'année courante, n'a pas complété un (1) an de service continu avec l'Employeur, se voit octroyer une journée de vacances payée par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La compensation pour de telles vacances sera de quatre pour cent (4 %) de son salaire gagné entre la date de son embauche et la fin de la période de référence.

La salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours calendrier) à ses frais en autant que cela soit possible pour l'Employeur. Celui-ci doit avoir accordé les vacances à toutes les salariées au préalable.

La salariée qui, au 30 avril de l'année courante, a complété un (1) an de service continu avec l'Employeur, se voit octroyer deux (2) semaines de vacances payées calculées sur la base de quatre pour cent (4 %) de son salaire gagné au cours de la période de référence.

La salariée qui, au 30 avril de l'année courante, a complété entre trois (3) et neuf (9) ans de service continu avec l'Employeur, se voit octroyer trois (3) semaines de vacances payées calculées sur la base de six pour cent (6 %) de son salaire gagné au cours de la période de référence.

La salariée ayant complété entre dix (10) et quatorze (14) ans de service au 30 avril de l'année de référence, a droit à quatre (4) semaines de vacances. Elle a droit de recevoir, à titre de paie de vacances, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son salaire gagné au cours de l'année de référence.

La salariée ayant complété quinze (15) ans de service et plus au 30 avril de l'année de référence, a droit à cinq (5) semaines de vacances. Elle a droit de recevoir, à titre de paie de vacances, une indemnité égale à dix pour cent (10 %) de son salaire gagné au cours de l'année de référence.

**19.03** L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté (depuis leur date d'embauche) et des besoins de l'établissement.

L'Employeur fixe le nombre de salariées pouvant prendre simultanément leurs congés annuels.

#### **19.04**

En premier tour, la salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue et ce, pour un maximum de trois (3) semaines durant la période normale de congé annuel. Si la salariée désire diviser son congé annuel en période, chacune doit être au moins d'une semaine de calendrier, soit du dimanche au samedi.

Il est entendu que dès que la salariée choisit une journée de congé dans une semaine allant du dimanche au samedi, cette période deviendra non disponible pour le choix de congé annuel, des autres salariées.

La salariée occasionnelle prend son congé annuel en dehors de la période normale de congé annuel puisque son rôle est de remplacer les salariées détentrices de poste.

#### **19.05**

La période située entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

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.

Toutefois, en aucun cas, l'Employeur n'est tenu d'accorder un congé annuel à une salariée au cours de la période du 15 décembre d'une année au 15 janvier de l'année suivante.

#### **19.06**

L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariées en indiquant leur ancienneté (depuis leur dernière date d'embauche) et le quantum (selon la dernière date d'embauche) des congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription ou par le système électronique.

Chaque salariée doit y inscrire ses préférences au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent l'affichage de l'Employeur.

Les programmes de congés annuels sont affichés par l'Employeur au plus tard le 15 avril.

La même procédure est reprise pour planifier les congés annuels de la salariée qui ne l'a pas fait en mars. L'Employeur affiche au plus tard le 15 août, une liste des salariées. La salariée doit y inscrire ses préférences au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent. La salariée qui n'aura pas exprimé ses préférences se verra attribuer un congé annuel selon le choix de l'Employeur. Le programme sera affiché au plus tard le 15 septembre.

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.

Si un congé férié survient durant le congé annuel de la salariée, celui-ci est placé dans une banque de congés compensatoires.

D'autre part, le choix de congé annuel d'une salariée qui change d'appellation d'emploi, est annulé. La salariée doit refaire un choix même si la période d'affichage est terminée et ce, en fonction des disponibilités de congé annuel résiduelles dans l'appellation d'emploi

**19.07**

La salariée absente pour maladie, accident, accident du travail ou maladie professionnelle, maternité ou parental, lors de la période précisée plus haut, fait son choix de congé annuel à son retour au travail.

La salariée choisit une nouvelle date de vacances en tenant compte de son ancienneté (tel que prévu à 19.03), et ce, sans déplacer les vacances d'une autre salariée. La prise de vacances doit s'effectuer avant la fin de la nouvelle période de référence (1er mai au 30 avril). Si ce n'est pas possible, l'Employeur peut décider d'indemniser le congé annuel sans que celui-ci ne soit chômé, dans le respect de la *Loi sur les normes du travail (LNT)*, ou imposer les dates de congé annuel parce que la salariée ne fait pas son choix.

La salariée qui au début de la période prévue pour ses vacances est absente pour maladie, accident, accident de travail ou congé de maternité, peut si elle le désire, reporter celles-ci à une date ultérieure. Toutefois, elle doit aviser son Employeur avant la date du début de ses vacances.

L'Employeur détermine la nouvelle date des vacances d'une telle salariée, en tenant compte des besoins des opérations et de la préférence exprimée par celle-ci à son retour au travail. Toutefois, une telle accommodation ne peut modifier le choix des périodes de vacances déjà affiché en vertu de l'article 19 de la présente convention collective, malgré que la salariée ait plus d'ancienneté que la salariée qu'elle entend déplacer pour ses vacances. Cependant, la prise de vacances doit s'effectuer avant la fin de la nouvelle période de référence à moins que ce ne soit pas possible en raison des délais.

**19.08**

La paie de vacances d'une salariée lui est remise avec la paie qui précède son départ ou en paie régulière selon le choix exprimé par écrit par la salariée.

**19.09**

Lorsqu'il y a fin d'emploi, la salariée a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ.

## **ARTICLE 20 CONGÉS RELIÉS À LA MATERNITÉ, À LA PATERNITÉ OU POUR L'ADOPTION ET LES DROITS PARENTAUX**

---

### **20.01 Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines, sous réserve des dispositions des articles 20.09 et 20.10. Ce congé est sans solde.

**20.02** La répartition du congé de maternité avant ou après la date prévue de l'accouchement appartient à la salariée. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

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

### **20.04 Réduction du délai d'avis**

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

**20.05** Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 20.01 à compter du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

**20.06** En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

- 20.07** À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 20.08** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 20.09** Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- 20.10** Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 20.11** Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 20.04 et 20.06, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 20.12** La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.
- 20.13** L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 20.14** La participation de la salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 20.15** Si le poste habituel de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 20.16** **Congé pour examens médicaux reliés à la grossesse**
- Une salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter et peut se prévaloir de l'article 24.02 des présentes.

## **20.17 Congé de naissance ou d'adoption et interruption de grossesse**

1. Une salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, dont les deux (2) premiers sont rémunérés si la salariée jouit de soixante (60) jours de service continu et les trois (3) autres sans solde, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant;
2. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère;
3. La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

## **20.18 Droits parentaux**

### **Congé pour responsabilités parentales ou familiales**

Une salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, sans solde, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

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

Une salariée qui justifie de douze (12) semaines de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La salariée doit aviser, par écrit, l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

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

Dans tous les cas ci-haut, l'Employeur peut exiger une preuve qui démontre la nécessité pour la salariée de remplir ses obligations.

Si la salariée omet de fournir la pièce justificative avant de quitter ou que celle-ci est inadéquate, l'Employeur appliquera 12.08.

Le fardeau de la preuve incombe à la salariée.

## **20.19 Congé parental**

1. Le père et la mère d'un nouveau-né et la salariée qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues;
2. Le présent article s'applique à la salariée qui adopte l'enfant de son conjoint;
3. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié;
4. Le congé parental peut être pris après qu'un avis d'au moins trois (3) semaines de la date du départ soit donné à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté;
5. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par l'article 20.19 (3) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail;
6. La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné;
7. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

### **Poste aboli**

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

La participation de la salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part.

## **20.20 Congé de paternité**

Un salarié a droit à un congé de paternité, tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail (LNT)*, d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

## ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

---

**21.01** Dans tous les cas, la salariée prévient sa supérieure immédiate et produit la preuve ou l'attestation de ce fait à la satisfaction de l'Employeur.

**21.02** Une salariée peut s'absenter de son travail lors du décès des personnes suivantes:

- Dix (10) jours consécutifs, dont quatre (4) jours ouvrables avec salaire, dans le cas du décès ou des funérailles de son conjoint ou de son enfant; de l'enfant de son conjoint;
- Cinq (5) jours consécutifs, dont deux (2) jours ouvrables avec salaire, dans le cas du décès ou des funérailles de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur ou d'un petit-enfant;
- Trois (3) jours consécutifs, dont un (1) jour ouvrable avec salaire, dans le cas du décès d'un beau-père ou d'une belle-mère;
- Deux (2) jours consécutifs, dont un (1) jour ouvrable avec salaire, dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, d'un gendre ou d'une bru;
- Un (1) jour ouvrable avec salaire, dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

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

Le congé (jour ouvrable pour la salariée), peut être pris uniquement à partir du jour du décès jusqu'à celui des funérailles.

La salariée a droit à une journée additionnelle non rémunérée si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de sa résidence, pourvu qu'elle assiste aux funérailles.

Sur demande soumise au moins un (1) mois à l'avance, la salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans perte de salaire le jour de son mariage.

Un (1) jour sans solde pour le mariage ou l'union civile de son enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint.

### **Rémunération**

Lors des absences avec salaire mentionnées aux paragraphes précédents, la salariée reçoit une rémunération équivalente au prorata du nombre d'heures travaillées dans les cinquante-deux (52) dernières semaines avant le congé.

Aux fins de l'article 21, les appellations « conjoints, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru » font référence à la situation contemporaine de la salariée, c'est-à-dire au moment où l'événement survient.

## ARTICLE 22 CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

---

Une salariée à temps complet qui a deux (2) ans d'ancienneté peut sur demande écrite, après approbation écrite de l'Employeur et pour des raisons de pré-retraite (selon l'admissibilité de la Régie des Rentes du Québec), obtenir un horaire irrévocablement réduit d'une (1) journée ou plus, jusqu'à son départ définitif.

Son statut en regard des avantages prévus à la convention collective est alors modifié pour un statut de temps partiel. Lors du départ définitif d'une salariée affectée à un horaire réduit, le poste est affiché avec l'horaire complet à moins que les besoins de l'Employeur n'aient changé.

Les heures résiduelles à combler le sont, selon la procédure prévue pour les postes temporairement vacants.

## ARTICLE 23 CONGÉS DE MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES

---

**23.01** La période de référence donnant droit au cumul des congés de maladie et obligations familiales s'établit du 1er janvier d'une année au 31 décembre.

Pour chaque absence d'une salariée pour une raison de maladie et obligations familiales, un congé est retranché de sa banque.

Le 15 décembre de chaque année, les heures non utilisées sont monnayables et remboursées à la salariée, le tout sur un versement distinct. Toutefois, s'il y a une fin d'emploi, les journées sont perdues.

Chaque salarié à temps complet et à temps partiel ayant terminé sa période de probation bénéficie de :

- Quatre (4) jours de maladie et obligations familiales par année pour les années 2019, 2020 et 2021.
- Cinq (5) jours de maladie et obligations familiales par année pour les années 2022, 2023 et 2024.

La salariée occasionnelle bénéficie de deux (2) jours de maladie et obligations familiales par année.

Le calcul se fait sur 1/20 basé sur les gains des quatre (4) semaines de paie précédent le congé, en excluant les heures supplémentaires.

**23.02** La salariée peut utiliser ses journées accumulées de congés de maladie pour les rendez-vous chez un professionnel de la santé.

### **23.03 Attestation médicale**

L'Employeur peut en tout temps exiger de la salariée un certificat médical :

- a) pour une absence maladie d'une durée de trois (3) journées consécutives de travail et plus;
- b) dans le cadre d'une mesure disciplinaire pour absentéisme;
- c) dans le cadre d'absence pour obligations familiales au-delà des dix (10) journées annuelles prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

## ARTICLE 24 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

---

### 24.01 Permis d'exercice

Une fois par année et ce, avant le 31 mars, la salariée ayant l'obligation d'être membre d'un ordre professionnel, doit fournir une preuve de la validité de son attestation. La salariée qui omet de se conformer à ses obligations est considérée avoir démissionné.

### 24.02 Assurance-responsabilité

L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance-responsabilité.

Sur demande écrite, le Syndicat aura accès à ladite police d'assurance.

### 24.03 Perte et destruction de biens personnels

La salariée qui dans l'exercice de ses fonctions subit des détériorations d'effets personnels à cause d'une lésion professionnelle ou d'un accident de travail, est indemnisée pour ses pertes selon les modalités prévues par la *Loi sur les accidents de travail et maladie professionnelle*. Bien entendu le tout sous réserve de production des pièces justificatives à la CNESST.

## ARTICLE 25 PAIEMENT DES SALAIRES

---

**25.01** Les salaires sont versés à toutes les deux (2) semaines.

**25.02** Sur le bordereau de paie, l'Employeur doit inscrire :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la salariée;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- la banque monétaire de congé annuel;
- la banque monétaire de congés fériés.

**25.03** La paie est déposée par dépôt bancaire et le relevé de paie est distribué aux salariées.

**25.04** Advenant une erreur sur la paie de vingt-cinq dollars (25,00 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur en remettant à la salariée le montant dû dans les cinq (5) jours ouvrables (lundi au vendredi) de la connaissance de l'erreur par l'Employeur.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu selon les circonstances que l'Employeur récupère la somme de la façon suivante:

- s'il s'agit d'une erreur unique, l'Employeur avise la salariée et récupère la totalité de la somme versée en trop sur la paie suivante du constat de l'erreur;
- s'il s'agit d'une erreur récurrente, l'Employeur peut récupérer les sommes versées en trop selon les modalités convenues avec la salariée.

À défaut d'entente entre l'Employeur et la salariée quant aux modalités, l'Employeur peut récupérer ces sommes versées en trop dans une proportion de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) des sommes effectivement versées en trop et ce, sur les trois (3) prochaines paies jusqu'à récupération complète.

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

Cet article ne s'applique pas à l'égard d'une salariée qui s'approprie, sans droit, des biens appartenant à l'Employeur ou qui doit à l'Employeur des sommes d'argent au moment de la cessation de son emploi.

**25.05**

L'Employeur remet à la salariée au plus tard deux (2) semaines suivant son départ le bordereau de paie et un relevé d'emploi à la condition que la salariée l'ait avisé par écrit de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

## ARTICLE 26 ALLOCATIONS

---

### **26.01 Salariée accompagnant un bénéficiaire**

La salariée chargée d'accompagner un usager hors de l'établissement est assujetti à une procédure à cet égard et est rémunérée selon les dispositions de la convention collective et présumée être au travail.

### **26.02 Allocations vestimentaires**

Si l'Employeur exige, à titre de condition d'emploi, qu'une salariée porte un uniforme spécifique et identifié comme tel par l'Employeur, il verse alors à la salariée à temps complet qui a terminé sa période de probation l'équivalent d'une indemnité annuelle jusqu'à deux cents dollars (200,00\$) afin de défrayer le coût de cet uniforme et de ces souliers, sur présentation de pièces justificatives.

Pour la salariée à temps partiel qui a terminé sa période de probation, cette indemnité annuelle est d'un maximum de cent soixante-dix dollars (170,00 \$), sur présentation de pièces justificatives.

Pour la salariée occasionnelle, cette indemnité annuelle est de 0.09\$ par heure, payable une fois par année sur présentation de pièces justificatives.

## ARTICLE 27 PRINCIPES DE CLASSIFICATION

---

- 27.01** Le positionnement de toutes les salariées actives au moment de la signature de la convention collective tient compte de toutes les heures travaillées dans l'unité d'accréditation depuis leurs dernières dates d'embauche respectives.
- Une salariée peut être « hors-échelle » si le salaire qu'elle gagnait avant la signature de la convention collective est plus élevé que le salaire auquel elle aurait droit en vertu des heures travaillées reliées à chacun des nouveaux échelons.
- La salariée «hors-échelle» pourra avoir droit à l'augmentation annuelle (date anniversaire).
- 27.02** Les dates d'anniversaires de la convention collective sont le 19 mai de chaque année, de 2019 à 2024.
- 27.03** **Intégration dans les échelles de salaire**
- La salariée promue à un poste d'un autre titre d'emploi reçoit le salaire d'embauche de ce titre d'emploi.

## ARTICLE 28 CONGÉ SANS TRAITEMENT

---

**28.01** La salariée comptant un (1) an d'ancienneté (en heures travaillées depuis la date d'embauche) peut demander un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois pour fins de formation liée à son travail.

La salariée ayant quatre (4) ans d'ancienneté (en heures travaillées depuis la date d'embauche) peut demander un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois pour des raisons humanitaires non rémunérées.

Dans les deux (2) cas, la salariée doit faire sa demande par écrit et fournir une preuve satisfaisante pour l'Employeur trente (30) jours à l'avance, afin de motiver sa demande de congé.

L'Employeur doit répondre dans un délai de quatorze (14) jours de la réception de la demande.

L'Employeur peut limiter le nombre de congés compte tenu des besoins de service ou refuser la demande.

La salariée conserve son ancienneté, sans toutefois l'accumuler.

Au retour du congé sans solde, la salariée réintègre son poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée qui n'a pas exercé son droit de supplantation parce qu'elle n'a pas été rejointe ou ne répond pas, est réputée être inscrite sur la liste de disponibilité et avoir le statut d'occasionnelle.

La salariée qui ne se présente pas au travail à la date prévue de retour au travail, est présumée avoir démissionné volontairement, sauf si elle ne peut reprendre son poste à la date prévue pour une raison d'ordre médical et qu'elle remet un certificat médical daté de façon contemporaine, dans les cinq (5) jours de la date prévue du retour à son poste, et ce, justifiant ce retard à reprendre son poste.

Malgré toute autre disposition à l'effet contraire, la salariée à qui un congé sans solde est accordé, ne bénéficie d'aucune disposition de la présente convention collective pendant la durée d'un tel congé, sauf dans les mesures prévues par le présent article.

**28.02** Une salariée peut demander de s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la *Loi sur les normes du travail*, en informant l'Employeur des motifs de son absence et en fournissant une preuve acceptable justifiant son absence et la date prévisible du retour, et ce, au moment de formuler sa demande.

Pendant ce congé sans solde, la salariée continue de participer au régime d'assurance médicaments de base. Elle en fait la demande au début du congé et en assume la totalité des primes. À défaut de paiement de la salariée, la couverture cesse tel que stipulé au contrat d'assurance.

À l'expiration de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée qui n'a pas exercé son droit de supplantation parce qu'elle n'a pas été rejointe ou ne répond pas est réputée être inscrite sur la liste de disponibilité.

En cours de congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut revenir au travail pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit, au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

## ARTICLE 29 ACCUEIL ET INTÉGRATION

---

### **29.01 Orientation**

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

### **29.02 Formation professionnelle**

L'Employeur rembourse les frais de formation préalablement autorisés et obligatoires par ce dernier pour ses salariées.

La salariée qui participe à une formation reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour la salariée qui était cédulée et une rémunération équivalente à la durée de la formation si la salariée était en congé à l'horaire cette journée-là.

La personne salariée inscrite à une formation et qui s'absente sans raison valable, rembourse les frais inhérents à sa participation à ladite formation.

Pour une formation d'une durée de moins de deux (2) heures, l'Employeur tente d'aménager l'horaire de la salariée.

## ARTICLE 30 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

---

**30.01** Le comité de relations de travail est formé de deux (2) personnes de l'exécutif syndical et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité peut s'adjoindre d'autres personnes concernées si nécessaire, en autant que l'autre partie est avisée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Ce comité se réunit au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin de maintenir un bon climat de relations de travail. Un ordre du jour est établi avant la rencontre.

Les sujets discutés durant ces rencontres sont en lien avec les relations de travail et tout problème ayant trait aux soins infirmiers et conditions de travail peuvent être soulevés à l'Employeur au cours des réunions du comité de relations du travail

## ARTICLE 31 COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

---

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

**31.02** **Comité paritaire de santé et sécurité du travail**

Un comité paritaire de gestion des risques est formé afin d'étudier les problèmes particuliers au CHSLD.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont déterminées par l'Employeur.

Ce comité représente l'ensemble des salariées du CHSLD Saint-Lambert-sur-le-Golf et est constitué de façon paritaire entre l'Employeur et les Syndicats. Le nombre maximal de personnes représentant l'Employeur est de quatre (4) alors et celui des représentants d'une accréditation syndicale est de deux (2).

## ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

---

- 32.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter du 19 mai 2019.
- 32.02** Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

**32.03 Grève ou ralentissement de travail**

Le Syndicat, officiers et membres (salariées), s'engagent, pendant la durée de la convention collective, à ne pas exercer, inciter, provoquer, participer ou exécuter toute grève et/ou ralentissement de travail pendant la durée de la convention collective.

L'Employeur s'engage pendant la durée de la convention collective, à ne pas décréter un lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 16 juillet 2019 à St-Lambert.

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

**CHSLD SAINT-LAMBERT SUR LE  
GOLF**



**Sonia Mancier**  
Présidente du PSSU-FIQP



**Nataly Savole**  
Employeur



**Claire Turcotte**  
Représentante locale



**Mélissa Lacroix**  
Conseillère et porte-parole FIQP

## ANNEXE A INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

		2.5 %	2%	2%	2%	2%
<b>Expérience reconnue à l'embauche (7 niveaux)</b>	<b>À la signature de la convention collective</b>	<b>19-05-2020</b>	<b>19-05-2021</b>	<b>19-05-2022</b>	<b>19-05-2023</b>	<b>19-05-2024</b>
	<b>Taux horaire</b>					
À l'embauche	<b>22,05</b>	<b>22,60</b>	<b>23,05</b>	<b>23,51</b>	<b>23,98</b>	<b>24,46</b>
1er échelon (1885 h)	<b>22,27</b>	<b>22,83</b>	<b>23,28</b>	<b>23,75</b>	<b>24,22</b>	<b>24,71</b>
2 <sup>ème</sup> échelon (3770 h)	<b>22,49</b>	<b>23,06</b>	<b>23,52</b>	<b>23,99</b>	<b>24,47</b>	<b>24,96</b>
3 <sup>ème</sup> échelon (5655 h)	<b>22,72</b>	<b>23,29</b>	<b>23,75</b>	<b>24,23</b>	<b>24,71</b>	<b>25,21</b>
4 <sup>ème</sup> échelon (7540 h)	<b>22,95</b>	<b>23,52</b>	<b>23,99</b>	<b>24,47</b>	<b>24,96</b>	<b>25,46</b>
5 <sup>ème</sup> échelon (9425 h)	<b>23,17</b>	<b>23,75</b>	<b>24,23</b>	<b>24,71</b>	<b>25,21</b>	<b>25,71</b>
6 <sup>ème</sup> échelon (11310 h)	<b>23,41</b>	<b>23,99</b>	<b>24,47</b>	<b>24,96</b>	<b>25,46</b>	<b>25,97</b>
7 <sup>ème</sup> échelon (13195 h)						<b>26,23</b>

À la fin de la convention collective, pour les échelles salariales prévues aux annexes A et B, les augmentations annuelles seront ajustées en fonction des pourcentages d'augmentation annuelle accordés par le MSSS si les pourcentages globalement consentis par le MSSS sont supérieurs à ceux octroyés à la collective.

Le premier taux de l'échelle salariale correspond au taux d'embauche ou au changement de titre d'emploi au sein de l'unité présente convention d'accréditation chez l'Employeur.

À partir de la signature de la présente convention, chaque échelon est acquis avec le cumul de 1885 heures effectivement travaillées (incluant les heures de travail en temps supplémentaire).

L'expérience étant reconnue par titre d'emploi pour le calcul des échelons débute à la date de la dernière embauche et une salariée ne peut progresser de plus d'un échelon par année.

## ANNEXE B INFIRMIÈRE

		2,5 %	2 %	2 %	2 %	2 %
<b>Expérience reconnue à l'embauche (14 niveaux)</b>	<b>À la signature de la convention collective</b>	<b>19-05-2020</b>	<b>19-05-2021</b>	<b>19-05-2022</b>	<b>19-05-2023</b>	<b>19-05-2024</b>
	<b>Taux horaire</b>					
À l'embauche	<b>23,49</b>	<b>24,08</b>	<b>24,56</b>	<b>25,05</b>	<b>25,55</b>	<b>26,06</b>
1 <sup>er</sup> échelon (1885 h)	<b>23,72</b>	<b>24,32</b>	<b>24,80</b>	<b>25,30</b>	<b>25,81</b>	<b>26,32</b>
2 <sup>ème</sup> échelon (3770 h)	<b>23,96</b>	<b>24,56</b>	<b>25,05</b>	<b>25,55</b>	<b>26,06</b>	<b>26,59</b>
3 <sup>ème</sup> échelon (5655 h)	<b>24,20</b>	<b>24,81</b>	<b>25,30</b>	<b>25,81</b>	<b>26,33</b>	<b>26,85</b>
4 <sup>ème</sup> échelon (7540 h)	<b>24,44</b>	<b>25,05</b>	<b>25,56</b>	<b>26,07</b>	<b>26,59</b>	<b>27,12</b>
5 <sup>ème</sup> échelon (9425 h)	<b>24,69</b>	<b>25,31</b>	<b>25,81</b>	<b>26,33</b>	<b>26,85</b>	<b>27,39</b>
6 <sup>ème</sup> échelon (11310 h)	<b>24,94</b>	<b>25,56</b>	<b>26,07</b>	<b>26,59</b>	<b>27,12</b>	<b>27,67</b>
7 <sup>ème</sup> échelon (13195 h)	<b>25,18</b>	<b>25,81</b>	<b>26,33</b>	<b>26,86</b>	<b>27,39</b>	<b>27,94</b>
8 <sup>ème</sup> échelon (15080 h)	<b>25,44</b>	<b>26,07</b>	<b>26,59</b>	<b>27,13</b>	<b>27,67</b>	<b>28,22</b>
9 <sup>ème</sup> échelon (16965 h)	<b>25,69</b>	<b>26,33</b>	<b>26,86</b>	<b>27,40</b>	<b>27,94</b>	<b>28,50</b>
10 <sup>ème</sup> échelon (18850 h)						<b>28,79</b>
11 <sup>ème</sup> échelon (20735 h)						<b>29,08</b>
12 <sup>ème</sup> échelon (22620 h)						<b>29,37</b>
13 <sup>ème</sup> échelon (24505 h)						<b>29,66</b>
14 <sup>ème</sup> échelon (26390 h)						<b>29,96</b>

À la fin de la convention collective, pour les échelles salariales prévues aux annexes A et B, les augmentations annuelles seront ajustées en fonction des pourcentages d'augmentation annuelle

accordés par le MSSS si les pourcentages globalement consentis par le MSSS sont supérieurs à ceux octroyés à la présente convention collective.

Le premier taux de l'échelle salariale correspond au taux d'embauche ou au changement de titre d'emploi au sein de l'unité d'accréditation chez l'Employeur.

À partir de la signature de la présente convention, chaque échelon est acquis avec le cumul de 1885 heures effectivement travaillées (incluant les heures de travail en temps supplémentaire).

L'expérience étant reconnue par titre d'emploi pour le calcul des échelons débute à la date de la dernière embauche et une salariée ne peut progresser de plus d'un échelon par année.

**ANNEXE C LETTRE D'ENTENTE ASSURANCE COLLECTIVE**  
**SECTION « CONTRIBUTION AU RÉGIME »**

---

**IL EST ENTENDU ENTRE LES PARTIES** qu'à la signature de la présente convention collective, l'employeur s'engage à maintenir les conditions relativement à sa participation à l'assurance collective. Toutefois, l'Employeur pourra convenir de modifier les règles d'admissibilité à l'assurance collective.

La quote-part actuelle de l'employeur pour les salariées actives et qui demeureront assurées avec l'assurance collective selon les règles d'admissibilité retenues, pourra être distribuée autrement pour la salariée. Pour plus de précision, la quote-part actuelle de l'employeur à l'assurance collective pour une salariée correspond à 50 % des primes d'assurances médicaments.

Les parties comprennent que la décision sera prise en considération du choix le plus respectueux et avantageux pour les salariées et l'employeur.

La mise en vigueur d'une application différente des dispositions actuelles, sera appliquée conformément au contrat d'assurance collective, des lois et de l'accommodement des salariées et de l'employeur.

Nous,  
on parle  
santé.

The logo for FIQP (Fédération internationale des infirmiers et infirmières) is displayed in a stylized, lowercase font. The letters 'fi' are in a light blue color, while 'qp' are in white. The font is modern and sans-serif.

FIQ | SECTEUR PRIVÉ

**PSSU**

5630, rue Hochelaga  
Montréal (Québec) H1N 3L7  
514 932-4417 | Téléc. 514 932-2393  
[info@pssu.qc.ca](mailto:info@pssu.qc.ca)