NORMES ET PRATIQUES DE GESTION

VERSION ADMINISTRATIVE
RÉPERTOIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS SYNDICABLES NON SYNDIQUÉS ET DES EMPLOYÉS NON SYNDICABLES DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I

		Page
ARTICLES		
1	Définitions, années d'expérience antérieure et ancienneté	1.1
2	Dispositions générales	2.1
3	Rémunération	3.1
4	Temps supplémentaire	4.1
5	Congés fériés payés	5.1
6	Congé annuel (vacances) et congés sans solde et partiels sans solde	6.1
7	Droits parentaux	7.1
8	Procédure de supplantation et sécurité d'emploi	8.1
9	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire	9.1
10	Régime de retraite	10.1
11	Sécurité et santé	11.1
12	Assurance responsabilité	12.1
13	Allocations de déplacement	13.1
14	Repas	14.1
15	Prime de chef d'équipe	15.1
16	Prime d'assistant-chef d'équipe ou d'assistante-chef d'équipe	16.1
17	Primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine	17.1
18	Prime d'heures brisées	18.1
19	Prime de tri de linge souillé	19.1
20	Prime d'ancienneté	20.1
21	Prime pour opération d'incinérateur	21.1
22	Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée	22.1

23 Prime de supervision et responsabilité et prime de supervision de stagiaires 23.1

24 Montant forfaitaire versé à l'employé de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels au service de l'urgence 24.1

25 Prime en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) 25.1

26 Régime de congé à traitement différé 26.1

27 Avantages sociaux 27.1

28 Rétroactivité des dispositions du répertoire 28.1

PARTIE II

ANNEXES

A Conditions particulières à l'infirmier ou à l'infirmière auxiliaire A.1

B Conditions particulières aux éducateurs ou aux éducatrices B.1

C Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes C.1

D Conditions particulières à l'infirmier ou à l'infirmière D.1

E Conditions particulières à l'employé d'un titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal E.1

F Annexe des professionnels ou professionnelles F.1

G Reconnaissance de scolarité additionnelle G.1

H Relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (3-5321) H.1

I Conditions particulières aux employés qui ont suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires chroniques I.1

J Conditions particulières aux employés des centres hospitaliers Psychiatriques et autres centres d'activités visés J.1

K Conditions particulières aux employés titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit K.1

L Disparités régionales L.1

M Frais de déménagement M.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
N	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	N.1
O	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	O.1
P	Conditions particulières aux infirmiers ou aux infirmières œuvrant dans un établissement carcéral	P.1
Q	Relative aux conditions des infirmiers ou infirmières ou des infirmiers cliniciens ou infirmières cliniciennes œuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires	Q.1
R	Conditions particulières aux employés de centres de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail	R.1
S	Conditions particulières aux externes en soins infirmiers, en inhalothérapie ou en technologie médicale	S.1
T	Concernant la rémunération des employés du titre d'emploi d'avocat ou avocate	T.1
U	Horaires atypiques	U.1
V	Relative à la personne retraitée réembauchée	V.1
W	Repas fournis aux employés de certains titres d'emploi ~~Relative à l'attraction et la rétention des techniciens ou techniciennes en génie bio-médical et des techniciens ou techniciennes en hygiène du travail~~	W.1
X	Relative à certains employés qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	X.1
Y	Relative au chevauchement interquarts de travail pour certains employés	Y.1
Z	Relative à la modification de la nomenclature et au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des employés de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires ~~Relative à la classification de certains infirmiers ou infirmières~~	Z.1
AA	Relative à l'aménagement du temps de travail	AA.1
BB	Relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention	BB.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
CC	Relative à la modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et au rehaussement de la semaine normale de travail pour les titres d'emploi d'assistant ou assistante en réadaptation, d'agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal et d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique ~~Relative aux rangements des titres d'emploi de technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie et d'autres catégories de la radiologie~~	CC.1
DD	Relative au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des employés œuvrant dans le secteur de l'informatique ~~Relative aux rangements de certains titres d'emploi pour les employés en soins infirmiers et cardiorespiratoires~~	DD.1
EE	Relative au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des employés de certains titres d'emploi de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux ~~Concernant la rémunération additionnelle associée à la formation postscolaire~~	EE.1
FF	Relative à l'employé œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement	FF.1
GG	Relative à l'employé œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée	GG.1
HH	Relative à l'employé œuvrant dans un établissement du Grand-Nord	HH.1
II	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire	II.1
JJ	Relative aux secrétaires médicales du secteur de la santé et des services sociaux ~~Concernant les relativités salariales~~	JJ.1
KK	Relative à l'employé du titre d'emploi de psychologue	KK.1
LL	Relative à certaines modalités pour rendre le temps complet attractif et à l'utilisation du temps supplémentaire, de la disponibilité en dehors des heures de travail et de la main-d'œuvre indépendante pour la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires	LL.1
MM	Relative au rangement applicable au titre d'emploi d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée	MM.1
NN	Relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire et d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe	NN.1

OO Relative au soutien et à la reconnaissance des intervenants oeuvrant auprès de la clientèle en centre jeunesse (CJ) OO.1

PP Structure salariale, taux et échelles de salaire au 1er avril 2022 pour le secteur de la santé et des services sociaux PP.1

QQ Rangement des titres d'emploi QQ.1

RR Emplois-remorques, santé et services sociaux RR.1

AVANT-PROPOS

Le présent répertoire propose aux gestionnaires des établissements et des organismes du réseau de la santé et des services sociaux des conditions de travail applicables aux employés syndicables mais non syndiqués et aux employés non syndicables qui travaillent dans les établissements publics, les établissements privés conventionnés et les organismes assimilés à des établissements.

Dans la rédaction de ce répertoire, il a été tenu compte des exigences de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) et des conditions générales de travail prévalant dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) recommande aux établissements et aux organismes assimilés à des établissements, du réseau de la santé et des services sociaux, que la date d'entrée en vigueur du Répertoire coïncide avec la date de début de la période de paie suivant l'adoption du Répertoire par voie de résolution de leur Conseil d'administration. La date d'entrée en vigueur pourrait également coïncider avec la date de début de la période de paie de leur choix, dans les meilleurs délais, auquel cas la date d'entrée en vigueur retenue devrait apparaître dans une résolution de leur Conseil d'administration.

Selon le contexte, le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS, ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET ANCIENNETÉ

DÉFINITIONS

1.01 Employé non syndicable

Personne qui, sans être cadre, ne peut faire partie d'un syndicat parce qu'elle ne répond pas à la définition de salarié du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

1.02 Employé syndicable non syndiqué

Personne qui n'est pas membre d'un syndicat mais qui pourrait en faire partie puisqu'elle répond à la définition de salarié du Code du travail.

1.03 Employé à temps complet

Désigne tout employé qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

1.04 Employé à temps partiel

Désigne tout employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un employé à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut d'employé à temps partiel.

1.05 Promotion

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

1.06 Transfert

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

1.07 Rétrogradation

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

1.08 Personne conjointe

On entend par conjoints, les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.09 Enfant à charge

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

a) est âgé de moins de dix-huit (18) ans;

b) est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

c) quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

1.10 L'infirmier ou l'infirmière auxiliaire et le préposé ou la préposée aux bénéficiaires actuellement au service de l'employeur et ceux ou celles qui seront embauchés par la suite sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée du travail antérieur dans le secteur de la santé et des services sociaux.

1.11 Les autres employés actuellement au service de l'employeur et ceux qui seront embauchés par la suite, sont classés, quant à leur salaire seulement, de la façon suivante :

a) pour l'expérience acquise dans le secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte de la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, de l'expérience valable dans un titre d'emploi comparable;

b) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable depuis le 1er janvier 1989 dans le même emploi ou dans un emploi comparable.

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

1.12 Nonobstant les paragraphes 1.10 et 1.11, les employés actuellement au service de l'employeur et ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

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

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

ANCIENNETÉ

1.14 Application

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à l'employé à temps complet et à l'employé à temps partiel.

1.15 L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

1.16 Acquisition

L'employé peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée, le cas échéant.

1.17 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de l'employé sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

1.18 L'ancienneté de l'employé à temps partiel est calculée en jours civils. Pour ce faire, il a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une (1) journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un (1) jour de congé annuel (vacances) utilisé et un (1) jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (treize (13) périodes par année).

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

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

1.19 Un employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

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

1.20 Conservation et accumulation

L'employé à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) mise à pied, dans le cas de l'employé bénéficiant des dispositions du paragraphe 8.15;

b) mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de l'employé qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 8.15;

c) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

d) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), que la lésion soit consolidée ou non;

e) absence autorisée sauf dispositions contraires prévues au présent répertoire;

f) congés parentaux.

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

1.22 L'employé conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas d'une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle (ci-

haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

1.23 Perte

L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

a) abandon volontaire de son emploi;

b) dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel (vacances) seulement sont touchés par les dispositions du présent sous-alinéa;

c) renvoi;

d) mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les employés bénéficiant des dispositions du paragraphe 8.15;

e) absence pour maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

1.24 L'employé perd son ancienneté dans le cas suivant : absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

2.02 L'employé qui est membre du conseil d'administration d'un conseil de la santé et des services sociaux, est libéré sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration du conseil de la santé et des services sociaux, après demande à son supérieur immédiat.

De même, après demande à son supérieur immédiat, l'employé qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libéré sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

2.03 Mesures disciplinaires

L'employeur qui congédie ou suspend un employé doit informer par écrit cet employé des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

2.04 Mesures administratives

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de l'employé de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit informer par écrit l'employé des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

2.05 Dossier

Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un employé peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les meilleurs délais.

Ce dossier comprend :

a) le formulaire de demande d'emploi;

b) le formulaire d'embauche;

c) toute autorisation de déduction;

d) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;

e) la copie des diplômes et les attestations d'études ou d'expérience;

f) les rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel;

g) la copie des rapports disciplinaires;

h) la copie des rapports d'accidents du travail;

i) la date d'entrée en fonction;

j) le service;

k) l'ancienneté au 31 mars de l'année courante, aux fins des dispositions du présent répertoire;

l) l'avis de départ;

m) les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 2.04;

n) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à l'empoyé et discussion avec celui-ci;

o) les avis de nomination à un poste;

p) les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue.

ARTICLE 3

RÉMUNÉRATION

3.01 Dans le cas d'un déplacement temporaire, l'employé ne subit aucune diminution de salaire.

3.02 Toute disposition du présent répertoire ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non-diminution de salaire à un employé doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non-diminution de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, la garantie de salaire ou la non-diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où, lors de l'application de la procédure de supplantation, un employé en supplante un autre du même statut.

Aucun employé ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

3.03 L'employé promu reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'il quitte.

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

3.04 Dans le cas de rétrogradation, l'employé se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

3.05 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statuaire se situe à la date anniversaire de la promotion.

3.06 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date de l'augmentation statuaire se situe à la date anniversaire d'embauchage.

3.07 Dans le cas de promotion, transfert et rétrogradation, l'employé bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions des paragraphes 1.10 à 1.13 (Années d'expérience antérieure).

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

L'employé et l'employeur peuvent convenir de réduire le nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail.

3.09 L'employé sur un quart stable de soir ou de nuit affecté à un quart de jour pour fin d'acquisition de connaissances, de techniques ou d'expérience pratique, reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était demeuré sur le quart de soir ou de nuit.

3.10 Employé qui occupe plus d'un poste

L'employé qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail. Cette disposition ne s'applique qu'à l'employé détenteur de poste.

3.11 L'employé qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 3.10, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, pourvu qu'il l'occupe l'équivalent d'une (1) journée de travail.

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

3.12 Employé à temps partiel

L'employé à temps partiel bénéficie des dispositions du présent répertoire. Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

3.13 La rémunération des congés fériés et du congé annuel de l'employé à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante :

a) Congés fériés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G, versé sur chaque paie;

[1] Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

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

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

b) Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

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

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G;
- sur le salaire qu'il aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

3.14 Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire

Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire applicables aux employés visés par le présent répertoire sont ceux qui s'appliquent aux salariés syndiqués et qui apparaissent à la nomenclature qui découle du document sessionnel no. 2575-20051215 du 15 décembre 2005, et à ses modifications subséquentes.

Cette nomenclature s'intitule : « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ». Elle fait partie intégrante du présent répertoire.

[1] Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Rien dans la Nnomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'un employé soit requis d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

3.15 L'employeur paie à l'employé le salaire prévu pour son titre d'emploi à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ».

Les titres d'emploi sont regroupés de la façon suivante :

Code 1000 : Professionnels et professionnelles;

Code 2000 : Techniciens et techniciennes;

Code 3000 : Para-technique;

Code 4000 : Stagiaires et étudiants et étudiantes;

Code 5000 : Employés et employées de bureau;

Code 6000 : Services auxiliaires et métiers.

3.16 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi.

Cependant, l'employeur et un employé peuvent, après entente, convenir d'une répartition du travail différente du nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu à son titre d'emploi, à la condition que le nombre total de jours et d'heures travaillés durant la période déterminée aux fins de l'étalement n'excède pas celui qui aurait été normalement travaillé durant cette même période. Les modalités seront déterminées par l'employeur. Ces modalités n'affectent pas la stabilité des équipes de travail et n'engendrent pas de temps supplémentaire pour l'employé qui en bénéficie.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour l'employé à temps complet ou à temps partiel et l'employé qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour l'employé à temps complet ou l'employé qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour l'employé qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

3.17 Intégration dans les échelles de salaire

L'employé qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégré dans l'échelle de salaire prévu à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions des paragraphes 1.10 à 1.13 (Années d'expérience antérieure).

3.18 L'employé embauché après la date d'entrée en vigueur du présent répertoire est intégré à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions des paragraphes 1.10 à 1.13 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

3.19 Application des échelles de salaire

Au 1er avril de chaque année, l'employé est classé, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'il occupait au 31 mars précédent.

3.20 Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'un employé complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient.

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

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

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

3.21 Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, l'employé à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Il peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Lorsque l'accumulation de ces jours équivaut à une (1) année de service, l'employé se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, cette année de service aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Chaque jour de travail équivaut à 1/225e d'année de service. Cependant, pour l'employé ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Toutefois, en aucun cas, l'application du présent paragraphe ne peut permettre à un employé à temps partiel de bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelons à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

3.22 Employé hors taux ou hors échelle

a) L'employé dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié (½) du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, aux taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er avril un employé qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

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

~~**3.23** L'employé visé par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43) et qui est considéré hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes :~~

~~a) toute la différence entre le salaire qu'il avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel il a droit lui est versé sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;~~

~~b) les deux-tiers (⅔) de la différence entre le salaire qu'il avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel il a droit pour la quatrième (4e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4e) année;~~

~~c) le tiers (⅓) de la différence entre le salaire qu'il recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel il a droit pour la cinquième (5e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5e) année;~~

~~d) le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie;~~

~~e) le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes du répertoire :~~

- ~~celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;~~
- ~~celles relatives au calcul des prestations d'assurance salaire;~~
- ~~celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;~~
- ~~celles prévoyant que l'employé absent reçoit le salaire qu'il recevrait s'il était au travail;~~
- ~~celles prévoyant que l'employé à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus au présent répertoire.~~

3.2~~3~~4 Paramètres généraux d'augmentation salariale

A) Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2020.

B) Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2021.

C) Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

a) Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2022.

b) Toutefois, les taux et échelles[1] de salaire applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe CC[3].

---

1. La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

2. Toutefois, les clauses du répertoire relatives aux employés hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 3.22 du présent répertoire.

3. Les rangements des titres d'emploi sont prévus à l'annexe RR, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut.

~~**a) Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016**~~

~~Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.~~

~~**b) Période allant du 1er avril 2016 au 31 mars 2017**~~

~~Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 %[2] avec effet le 1er avril 2016.~~

~~**c) Période allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018**~~

~~Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75 %[2] avec effet le 1er avril 2017.~~

~~**d) Période allant du 1er avril 2018 au 31 mars 2019**~~

~~Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0 %[2] avec effet le 1er avril 2018.~~

~~**e) Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020**~~

~~Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.~~

3.24~~5~~ Rémunérations additionnelles

A) Versement pour le service effectué pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Un employé a droit à une rémunération additionnelle[1], en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,66 $
2	0,63 $
3	0,60 $
4	0,57 $

~~[1] La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1er avril 2018 inclusivement, pour les professionnels et les infirmières cliniciennes, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de salaire.~~

~~[2] Toutefois, les clauses du répertoire relatives aux employés hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 3.22.~~

5	0,54 $
6	0,51 $
7	0,48 $
8	0,45 $
9	0,42 $
10	0,39 $
11	0,36 $
12 ou plus	0,33 $

B) Versement pour le service effectué pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Un employé a droit à une rémunération additionnelle[1] correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

~~**a) Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016**~~

~~L'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 $ pour chaque heure rémunérée[2] du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.~~

~~**b) Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020**~~

~~L'employé a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 $ pour chaque heure rémunérée[3] du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.~~

3.25 Établissement des taux et échelles de salaire applicables aux cas particuliers

La méthode décrite aux alinéas 1 b) et 2 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des employés des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges.

1 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

~~2 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.~~

~~3 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.~~

1. Agents d'intégration (2688) et Éducateurs (2691)

a) Classe 1

L'échelle de salaire applicable à la classe 1 des titres d'emploi 2688 et 2691 est celle prévue selon son rangement à l'annexe QQ.

b) Classe 2

Agents d'intégration (2688) et Éducateurs (2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emploi 2688 et 2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de salaire applicable à la classe 1 du même titre d'emploi.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \;/\; (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

2. Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de salaire applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe RR est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de salaire de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_n\text{, Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_n\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe RR.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emploi de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

3.26 Majoration des primes et suppléments

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes et des suppléments exprimés en pourcentage, est majoré à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux alinéas A) et B) et au premier (1er) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 3.23. La prime fixe est la suivante :

- ancienneté.

~~Les primes et suppléments en vigueur sont majorés, à compter de la même date et du même pourcentage, tel que déterminés aux alinéas a) à e) du paragraphe 3.24, à l'exception :~~

~~a) des primes et suppléments exprimés en pourcentage;~~

~~b) de la prime d'ancienneté.~~

Les taux de ces primes et suppléments apparaissent au présent répertoire.

3.27 Rémunération à Noël et au Jour de l'An

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

3.28 Disposition spéciale

Nonobstant les termes « comme s'il était au travail », « sans perte de rémunération » ou toute autre appellation au même effet contenue au présent répertoire, les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue au répertoire.

ARTICLE 4

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

4.02 L'employé qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :

a) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

b) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

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

a) une allocation de transport équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple;

b) une rémunération minimum de deux (2) heures de salaire au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est généralement considéré comme rappel au travail le cas de l'employé qui est requis, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'un employé absent.

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

4.04 Le rappel d'un employé de la liste de rappel, le cas échéant, ne constitue pas un rappel au sens du présent article.

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

4.06 L'employé qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est, le cas échéant, rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

4.07 L'employé qui, suite à un rappel, effectue une prestation de travail sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunéré au taux régulier ou au taux de temps supplémentaire, selon le cas, pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. Il reçoit toutefois un paiement minimum d'une (1) heure au taux régulier ou au taux de temps supplémentaire, selon le cas.

Nonobstant ce qui précède, si l'employé intervient de nouveau pendant l'heure durant laquelle il est déjà rémunéré en vertu du premier (1er) alinéa, il est alors rémunéré en temps continu à partir du début de la première intervention jusqu'à la fin de la nouvelle intervention.

ARTICLE 5

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

5.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés.

En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin plus de treize (13) congés fériés.

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

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

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

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

5.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue à l'horaire de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

5.05 En congé férié, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 6

CONGÉ ANNUEL (VACANCES) ET CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

6.01 L'employé ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1⅔) de congé payé pour chaque mois de service.

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

L'employé ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

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

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

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

L'employé ~~embauché à compter du 14 mai 2006~~ qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour l'employé ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1er mai au 30 avril). Toutefois, cet employé peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel il aurait eu droit s'il avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

6.02 Aux fins de calcul, l'employé embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

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

6.04 En congé annuel, l'employé à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

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

a) une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels il a détenu un statut de temps complet;

b) une rémunération établie conformément au paragraphe 3.13 sous-alinéa b) calculée sur les montant prévus audit sous-alinéa et versée au cours des mois pendant lesquels il a détenu un statut de temps partiel.

6.05 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

6.06 Congé sans solde

Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, l'employé maintient sa participation au régime de retraite et il se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, l'employé et l'employeur peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de l'employé au régime de retraite. À défaut d'entente, l'employé assume seul le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, l'employé peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

6.07 Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours :

a) Ancienneté

L'employé conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

b) Assurance collective

L'employé n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé à l’exception du régime de base d'assurance vie prévu au présent répertoire. À son retour, il est réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

c) Congés de maladie

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

d) Exclusion

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

6.08 Congé partiel sans solde

L'employé à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est considéré comme un employé à temps partiel et est régi, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à l'employé à temps partiel. Cependant, il accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance vie comme s'il était un employé à temps complet pendant une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

Dans le but de faciliter le recrutement dans les établissements nordiques, l'employeur convient de ce qui suit :

6.09 Après entente avec son employeur, l'employé recruté pour œuvrer dans un des établissements suivants :

CÔTE-NORD (09)
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord
- CLSC Nakaspi

NORD-DU-QUÉBEC (10)
- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James

NUNAVIK (17)
- Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava
- Centre de santé Inuulitsivik

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)
- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James

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

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

6.11 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique :

a) Ancienneté

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

b) Expérience

L'expérience acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'employé à son retour.

c) Congé annuel

L'employeur remet à l'employé la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

d) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 9.29, sont portés au crédit de l'employé et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 9.30.

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

e) Régime de retraite

L'employé, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite s'il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

f) Assurance collective

L'employé n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, il bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où il travaille, et ce, dès le début de son emploi.

g) Exclusion

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

h) Modalités de retour

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

Toutefois, si le poste que l'employé détenait au moment de son départ n'est plus disponible, celui-ci doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 8 du répertoire.

ARTICLE 7

DROITS PARENTAUX

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve de l'alinéa A) du paragraphe 7.11 et du paragraphe 7.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'employé reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'employé partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si l'employé reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 7.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 7.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22A.

7.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

7.03 L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui soit par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

7.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

[1] On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de l'employé incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à l'employé en vertu du présent répertoire en raison de sa formation postscolaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération même pour le temps supplémentaire.

7.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

SECTION 2

CONGÉ DE MATERNITÉ

7.05 L'employée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 7.08 ou 7.08A, doivent être consécutives.

L'employée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 7.08 ou 7.08A, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 7.10, 7.11 et 7.11A, selon le cas.

L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

7.06 L'employée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

7.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée.

Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

7.08A Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 7.28.

7.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 7.08 ou 7.08A, l'employeur verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 7.10, 7.11 ou 7.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 7.01.

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

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

CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

7.10 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de 225 $;

---

[1] L'employée absente ou l'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi précédent sous-alinéa a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1^0 du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

7.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par l'employée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1^0 du premier alinéa du paragraphe 7.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe 7.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

7.11 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance

parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[1] :

en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant au sous-alinéa 1^0 de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

[1] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 7.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

7.11A L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 7.10 et 7.11.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4e alinéa du paragraphe 7.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

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

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les

normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 7.10, 7.11 et 7.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou de l'autre employeur mentionnée au présent sous-alinéa.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu au paragraphe 7.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et les semaines pendant lesquelles l'employée bénéficiait d'une absence sans solde prévue au répertoire sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 7.04.

7.13 Durant son congé de maternité, l'employée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

a) assurance vie;

b) assurance maladie, en versant sa quote-part;

c) accumulation de vacances;

d) accumulation de congés de maladie;

e) accumulation de l'expérience;

f) accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;

g) droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions applicables localement comme si elle était au travail.

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

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

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

Durant ces prolongations, l'employée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 7.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnées au paragraphe 7.28.

7.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 7.05. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 7.31.

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

7.18 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions applicables localement.

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

De même, au retour du congé de maternité, l'employée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de

cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, l'employée a droit à toute autre assignation selon les dispositions applicables localement.

SECTION 3

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

7.19 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables localement, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

L'employée ainsi affectée à un autre poste ou celui qui consent à occuper le poste de cette employée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Dans le cas où l'employée qui travaille régulièrement sur écran cathodique demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, celle-ci est alors assignée, sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 8.10 à 8.12, prioritairement aux employés de la liste de rappel.

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

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

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

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

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

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

7.19A L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel ou une professionnelle de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

7.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 7.19A, l'employée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 7.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 7.18 de la section 2. L'employée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 7.19A peut également se prévaloir des bénéfices

du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), l'employée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION 4

CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

7.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 7.33 et 7.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

7.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 7.21A, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2e), troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas du paragraphe 7.10 ou les deuxième (2e), troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas du paragraphe 7.11, selon le cas, et le paragraphe 7.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

7.21C L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi

[1] L'employée absente ou l'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 7.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

7.21D Le paragraphe 7.12 s'applique à l'employé qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 7.21B ou 7.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION 5

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

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

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

7.22A L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous-réserve des paragraphes 7.33 et 7.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{e}) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

7.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22A, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2^{e}), troisième (3^{e}) et quatrième (4^{e}) alinéas du paragraphe 7.10 ou les deuxième (2^{e}), troisième (3^{e}) et quatrième (4^{e}) alinéas du paragraphe 7.11, selon le cas, et le paragraphe 7.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

[1] L'employée absente ou l'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

7.24 L'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

7.24A L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

7.25 Le paragraphe 7.12 s'applique à l'employé bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 7.23 ou 7.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 7.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, l'employé bénéficie des avantages prévus au paragraphe 7.28.

SECTION 6

CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

7.27 a) L'employé a droit à l'un des congés suivants :

- un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 7.05;

- un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 7.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant la naissance;

- un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévue au paragraphe 7.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

- d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

- d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, l'employé peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il l'ait signifié dans sa première (1re) demande de modification.

L'employé à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, l'employé à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2½).

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

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

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

c) Après entente avec l'employeur, l'employé peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, l'employé n'est pas soumis aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions applicables localement. L'employé est alors considéré en congé partiel sans solde.

7.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 7.27, l'employé accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, il peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 7.27, l'employé a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions applicables localement comme s'il était au travail.

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

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

7.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, l'employé peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'il a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions applicables localement. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficiés s'il avait alors été au travail.

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

Si l'assignation est terminée, l'employé a droit à toute autre assignation selon les dispositions applicables localement.

7.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de l'employé concerné. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 7.28, 7.31 et 7.32.

SECTION 7

DISPOSITIONS DIVERSES

LES AVIS ET PRÉAVIS

7.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) les congés prévus aux paragraphes 7.21 et 7.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par l'employé à son employeur;

b) les congés visés aux paragraphes 7.21A et 7.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 7.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 7.31.

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

7.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 7.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par l'employé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

L'employé et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

7.32 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour

au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est considéré comme ayant démissionné.

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

LA PROLONGATION, LA SUSPENSION ET LE FRACTIONNEMENT

7.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 7.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

7.33A Sur demande de l'employé, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 7.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 7.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par le paragraphe 7.28 durant cette période.

7.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 7.33 et 7.33A, l'employeur verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 7.21A ou 7.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 7.01.

7.33C L'employé qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 7.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 7.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par le paragraphe 7.28 durant cette période.

7.34 L'employé qui prend le congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 7.21, 7.21A, 7.22, 7.22A et 7.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 7.13, pourvu qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 7.18 de la section 2.

7.35 L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu du présent répertoire reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section 2.

De même, l'employé qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu du présent répertoire reçoit cette prime durant les semaines où il reçoit une indemnité selon le cas, prévue aux paragraphes 7.21A ou 7.22A.

7.36 Dispositions transitoires

Malgré les dispositions des paragraphes 7.10, 7.10A, 7.11, 7.11A, 7.21B, 7.21C, 7.23 et 7.24 du présent article, l'employé qui, au 10 juillet 2016, reçoit une indemnité conformément aux clauses correspondantes du répertoire de l'annexe 1 de la circulaire 2011-025 (02.01.42.02), continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces clauses, en autant qu'il y ait droit.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

L'employé visé au paragraphe 8.14 ou 8.15 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

8.01 Lorsque l'employeur abolit un ou plusieurs postes, il en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employé visé. La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 8.03 à 8.08 inclusivement s'applique dans un tel cas.

8.02 Dans le cas de changement d'œuvre avec ou sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements, de fermeture totale d'un établissement avec ou sans création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements, de fusion d'établissements, de fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements, de fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs autres services, de fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, de fusion de services, l'employeur en avise par écrit le service national de main-d'œuvre (SNMO) et l'employé au moins quatre (4) mois à l'avance. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone, et titre d'emploi de l'employé. L'employé affecté par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

SECTION 1

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

8.03 La procédure de supplantation et/ou de mise à pied applicable localement doit tenir compte du critère de l'ancienneté des employés, pourvu qu'ils satisfassent aux exigences de la tâche. Elle ne doit pas entraîner la mise à pied d'un employé bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'un employé n'en bénéficiant pas peut lui-même être mis à pied.

À moins que les parties en conviennent autrement, la supplantation s'effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du domicile de l'employé visé. Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour l'employé visé dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

8.04 Un employé à temps partiel qui supplante un employé à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

8.05 Dans tous les cas, un employé qui doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 8.17 et des frais de déménagement prévus à l'annexe M, s'il y a lieu.

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

8.06 L'employé à temps complet qui supplante un employé à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

8.07 Le salaire d'un employé affecté par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 3.02 à 3.07. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, l'employé ne subit de diminution de salaire.

8.08 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation, des employés bénéficiant du paragraphe 8.14 ou 8.15 sont effectivement mis à pied, ces employés seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à la section 3 du présent article.

SECTION 2

ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

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

8.10 Ces employés sont assignés, prioritairement à tout autre employé, à des postes temporairement dépourvus de titulaire, à des surcroîts temporaires de travail ou pour toute autre raison, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

8.12 Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à un employé à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des employés à temps partiel.

8.12A Durant les douze (12) premiers mois qui suivent la date de sa mise à pied, l'employé de l'équipe de remplacement peut être assigné par l'employeur au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, mais sans excéder soixante-dix (70) kilomètres, de son port d'attache ou de son domicile.

À la suite de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied, l'employé de l'équipe de remplacement peut être assigné par l'employeur au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

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

SECTION 3

SÉCURITÉ D'EMPLOI

8.14 L'employé ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mis à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service national de main-d'œuvre (SNMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus à la présente section.

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

Durant sa période d'attente pour le replacement, l'employé ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés.

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

8.15 L'employé ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mis à pied est inscrit au SNMO et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'il n'aura pas été replacé dans un autre emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux suivant les procédures prévues à la présente section.

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

a) une indemnité de mise à pied;

b) la continuité des avantages suivants :

- régime uniforme d'assurance vie;
- régime de base d'assurance maladie;
- régime d'assurance salaire;
- régime de retraite;
- accumulation de l'ancienneté selon les termes du présent répertoire et de la présente section;
- régime de vacances;

- transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- droits parentaux contenus à l'article 7.

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

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

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

L'employé visé au présent paragraphe est inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement où il est employé conformément à la section 2 du présent article (Équipe de remplacement). Lorsque cet employé effectue un remplacement, il bénéficie des dispositions du répertoire. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

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

a) employé mis à pied;

b) employé bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30^{e}) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 7.13, 7.14, 7.15, 7.19, 7.19A, 7.21A, 7.22A;

c) employé bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90^{e}) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

d) employé qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cet employé devient titulaire d'un poste, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

8.17 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans l'aire de replacement, dans un poste pour lequel l'employé rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Durant les douze (12) premiers mois suivant la date de la mise à pied de l'employé, l'aire de replacement applicable est de cinquante (50) kilomètres. Au-delà de cette période, l'aire de replacement applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

L'aire de replacement est une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, le port d'attache où travaille l'employé ou son domicile.

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

Replacement dans un poste comparable[1]

L'employé à temps complet bénéficiant du paragraphe 8.15 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel il répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où il est employé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied. Dans le cas de l'employé à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel il répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'il détenait.

S'il est le seul candidat ou s'il est le candidat ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Si l'ancienneté d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de l'employé bénéficiant du paragraphe 8.15, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires applicables localement, à la condition que ce candidat libère un poste comparable accessible à l'employé qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 8.15.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires applicables localement.

Dans le cas où le poste qui doit être accordé à l'employé bénéficiant du paragraphe 8.15 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) l'employé peut refuser le poste tant qu'il existe une autre personne bénéficiant du paragraphe 8.15 ayant moins d'ancienneté que lui, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière;

[1] Il s'agit d'un poste comparable dans l'établissement.

b) s'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, l'employé est replacé dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour lui;

c) un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à l'employé un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Jusqu'à son replacement, l'employé peut être affecté à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement crée, pour lequel il répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'il détenait.

L'employé ainsi affecté continue d'être visé par les dispositions de la présente section. Il est inscrit sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour l'employé à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Replacement dans un poste disponible et comparable[1]

L'employé bénéficiant du paragraphe 8.15 est tenu d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied, l'employé est replacé dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour lui.

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

Cependant, un employé visé par le paragraphe 8.15 peut refuser le poste offert tant qu'il existe un autre employé visé par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté que lui dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

L'offre effectuée à l'employé le moins ancien, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

Le SNMO peut obliger l'employé affecté par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied.

Le SNMO peut également obliger l'employé à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied.

[1] Il s'agit d'un poste disponible et comparable dans l'établissement ou dans un autre établissement.

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

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

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

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

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

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été offert aux employés de l'établissement, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucun employé parmi ceux qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, à un employé candidat à temps partiel ou de la liste de rappel, possédant moins d'ancienneté qu'un employé visé au paragraphe 8.15 inscrit au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à un employé à temps partiel ou de la liste de rappel possédant moins d'ancienneté qu'un employé visé au paragraphe 8.15 inscrit au SNMO ou embaucher une personne candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des employés visés au paragraphe 8.15, inscrits au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâches pour un tel poste.

Poste comparable

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

a) infirmier ou infirmière;

b) technicien ou technicienne diplômé;

c) para-technique;

d) services auxiliaires;

e) emploi de bureau;

f) métiers;

g) employés affectés au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en assistance sociale et technicien ou technicienne aux contributions);

h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur ou éducatrice et technicien ou technicienne en éducation spécialisée);

i) infirmier ou infirmière auxiliaire;

j) professionnels ou professionnelles.

8.18 Dispositions diverses

L'employé doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel il est replacé. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que le candidat replacé par le SNMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

L'employé bénéficiant du paragraphe 8.15 peut demander d'être replacé dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel il répond aux exigences normales de la tâche.

L'employé qui doit être déménagé en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix.

L'employé bénéficiant du paragraphe 8.15 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. L'employé qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

Sous réserve du précédent alinéa, tout employé bénéficiant du paragraphe 8.15 qui est replacé au sens de la présente section au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de mobilité et a droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus à l'annexe M ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

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

L'employé bénéficiant du paragraphe 8.15 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'il est replacé à l'intérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou dès qu'il occupe un emploi en dehors de ce secteur.

L'employé bénéficiant du paragraphe 8.15 et qui, de sa propre initiative, entre le moment où il est effectivement mis à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit,

à son employeur a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de séparation.

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

L'employé replacé transporte chez le nouvel employeur tous les droits que lui confère le présent répertoire.

8.19 Recyclage

Le SNMO peut désigner des employés bénéficiant du paragraphe 8.15 pour participer à des cours de recyclage. Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés visés par le recyclage :

a) l'employé qui suit des cours de recyclage n'est pas tenu d'accepter un remplacement ou un replacement pendant la durée de son recyclage;

b) les frais de scolarité sont à la charge du SNMO;

c) l'employé qui a terminé son recyclage est soumis aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel il a été recyclé;

d) aux fins de son replacement, l'employé qui a terminé son recyclage est réputé dans le titre d'emploi pour lequel il a été recyclé;

e) l'employé peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, il est réputé appartenir à la liste de rappel de l'établissement, s'il en est.

8.20 Dispositions générales

Aux fins d'application du présent article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des usagers conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

8.21 Définition du rayon

Aux fins d'application du présent article, le rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, se calcule par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le port d'attache où travaille l'employé ou son domicile.

ARTICLE 9

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

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

a) tout employé engagé à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet dans un poste : après un (1) mois de service continu.

Tout employé engagé à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet affecté à une assignation : après trois (3) mois de service continu.

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

b) tout employé à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance maladie pour un employé à temps complet, cet employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Un nouvel employé à temps partiel est exclu des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'il ait accompli trois (3) mois de service continu; il devient alors visé par le sous-alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

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

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

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

paragraphe 9.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

- Au 1er janvier de chaque année, l'employé, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours civils de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période précédente. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

- L'employé qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a choisi de ne pas bénéficier des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire peut modifier son choix au 1er janvier de chaque année. Il doit aviser l'employeur au plus tard le 1er décembre.

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

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

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

b) enfant à charge s'entend au sens de l'article 1 du répertoire;

c) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint ou conjointe, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r. 4) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.11), domiciliée chez un employé et sur laquelle cet employé ou son conjoint ou sa conjointe exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

9.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie, de cas similaire reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe ou de moelle

osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi et de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

9.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est de :

- moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;
- moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

9.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

9.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

9.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire existant dans le dernier répertoire demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire.

9.08 Un régime complémentaire dont le coût est entièrement à la charge des personnes participantes peut être institué dans un contrat d'assurance qui doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

Advenant l'instauration d'un régime complémentaire, ce dernier peut comporter des prestations d'assurance maladie, d'assurance salaire et d'assurance vie.

En ce qui a trait à l'assurance salaire complémentaire, cette dernière devra répondre à certaines normes spécifiques, à savoir :

a) le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois; et

b) la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire du participant, net d'impôts, y compris les prestations qu'il peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources.

9.09 Les personnes visées par les dispositions de la convention de la Baie James et du Nord québécois, telles que définies à l'article 1 de la Loi approuvant la Convention de la Baie James et du Nord québécois (RLRQ, c. C-67), qui sont des employés au sens du présent répertoire, peuvent être exemptées de participer au régime de base et aux régimes complémentaires d'assurance maladie et conserver la possibilité de participer à des régimes complémentaires d'assurance vie et d'assurance salaire.

SECTION 2

RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

9.10 L'employé visé au sous-alinéa a) du paragraphe 9.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

L'employé visé au sous-alinéa b) du paragraphe 9.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de trois mille deux cents dollars (3 200 $).

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

SECTION 3

RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

9.12 Le régime de base couvre minimalement, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste.

Le contrat d'assurance doit prévoir l'exonération de la contribution de l'employeur à compter de la cent cinquième (105^{e}) semaine de l'invalidité d'un employé.

9.13 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'un employé participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge.

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 ~~dont le maximum de l'échelle de salaire le 1er avril 2011 est égal ou supérieur à 40 000 $ par année~~ :

- Paie aux 14 jours : 17,91 ~~5,97~~ $;

- Paie aux 7 jours : 8,97 ~~2,99~~ $;

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11 ~~dont le maximum de l'échelle de salaire le 1er avril 2011 est inférieur à 40 000 $ par année~~ :

- Paie aux 14 jours : 39,72 ~~13.24~~ $;

- Paie aux 7 jours : 19,83 ~~6,61~~ $.

b) dans le cas d'un employé participant assuré seul :

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 ~~dont le maximum de l'échelle de salaire le 1er avril 2011 est égal ou supérieur à 40 000 $ par année~~ :

- Paie aux 14 jours : 7,17 ~~2,39~~ $;

- Paie aux 7 jours : 3,57 ~~1,19~~ $;

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11 ~~dont le maximum de l'échelle de salaire le 1er avril 2011 est inférieur à 40 000 $ par année~~ :

- Paie aux 14 jours : 15,84 ~~5,28~~ $;

- Paie aux 7 jours : 7,92 ~~2,64~~ $.

c) le double de la cotisation versée par l'employé participant lui-même, pour les prestations prévues par le régime de base.

La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si l'employé change de titre d'emploi.

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

Cependant, un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'il établisse qu'il est assuré en vertu d'un autre régime d'assurance collective ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec.

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

9.15 Sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14, durant une suspension dont la durée n'excède pas vingt-huit (28) jours, l'employé continue de participer au régime d'assurance. Lors d'une suspension de plus de vingt-huit (28) jours, l'employé peut maintenir sa participation en assumant seul ses cotisations, et, le cas échéant, les contributions de l'employeur.

9.16 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat d'assurance.

SECTION 4

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

9.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

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

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

L'employé à temps complet peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, un ou plusieurs des congés suivants :

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties;
- les congés mobiles, s'il y a lieu.

L'employé à temps partiel peut, à sa demande, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées.

Dans le cas où un ou des congés sont monnayés, ceci n'a pas pour effet d'interrompre ou de prolonger le délai de carence.

b) à compter de la sixième (6^{e}) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire qu'il recevrait s'il était au travail.

~~Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable majoré des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe G, s'il y a lieu, que l'employé recevrait s'il était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales; cependant, un employé ne peut bénéficier que d'un (1) seul avancement d'échelons au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelons était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.~~

Pour l'employé à temps partiel, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence pour maladie, de retrait préventif, de congé annuel, de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'absence sans solde prévue au répertoire a été autorisée, sont exclues du calcul.

Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines.

Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de l'employé et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

<u>Pour toute période d'invalidité, l'employé accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.</u>

c) Réadaptation

Durant toute la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un délai de trente-six (36) mois à compter du début de celle-ci, un employé qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à l'employé d'accomplir toutes ses tâches habituelles.

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation. L'employé et l'employeur peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période de réadaptation.

d) Assignation temporaire

Durant toute la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un délai de trente-six (36) mois à compter du début de celle-ci, sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 8.09 à 8.13, l'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné ou sur recommandation du médecin traitant, assigner temporairement un employé qui reçoit des prestations d'assurance salaire,

prioritairement aux employés de la liste de disponibilité, le cas échéant, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles. Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période d'assignation temporaire. L'employé et l'employeur peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période d'assignation temporaire.

e) durant toute période de réadaptation ou d'assignation temporaire, l'employé continue d'être assujetti au régime d'assurance salaire. Il a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour un employé à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

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

   À la fin d'une période de réadaptation ou d'assignation temporaire, l'employé peut reprendre son poste s'il n'est plus invalide. De même, l'employé ne détenant pas de poste poursuit son assignation. Si celle-ci est terminée, l'employé a droit à toute autre assignation selon les dispositions en vigueur dans l'établissement. Si son invalidité persiste, l'employé continue de recevoir sa prestation, tant qu'il y est admissible.

9.18 L'employé continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues au sous-alinéa b) du paragraphe 9.17 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle s'il est invalide à la fin du vingt-quatrième (24^{e}) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-alinéa a) du paragraphe 9.17 ou à l'expiration du délai prévu au troisième (3^{e}) alinéa du paragraphe 9.31, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. Le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

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

b) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent :

   i) pour la période visée par le sous-alinéa a) du paragraphe 9.17, si l'employé a des congés de maladie en réserve, l'employeur lui verse, s'il y a lieu, la différence entre son salaire net[1] et l'indemnité payable par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

   ii) pour la période visée par le sous-alinéa b) du paragraphe 9.17, l'employé reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et l'indemnité payable par la SAAQ.

c) dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

   i) l'employé reçoit de son employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net[2] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

   ii) dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104^{e}) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 9.17 s'applique si l'employé est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 9.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;

   iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

   L'employé doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

   La banque de congés de maladie de l'employé n'est pas affectée par une telle absence et l'employé est considéré comme recevant des prestations d'assurance salaire.

---

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

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

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, l'employé est tenu d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'il reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CNESST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 9.17 s'applique si l'employé est toujours invalide au sens du paragraphe 9.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

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

9.20 Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite de l'employé. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (⅕) du montant prévu pour une (1) semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

9.21 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

L'employé a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

9.22 L'employé a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

9.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. Dans le cas où l'employeur soumet un employé à une expertise médicale, il fournit, à la demande de l'employé, une copie du rapport médical qui en découle.

9.24 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 9.21. L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de l'employé ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté.

9.25 L'employeur peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence; le coût de l'examen n'est pas à la charge de l'employé et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions du répertoire.

9.26 La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage ou lorsque l'employeur le juge à propos compte tenu de l'accumulation des absences d'un employé. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut rendre les mesures disciplinaires appropriées.

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

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

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque l'employé a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus au paragraphe 9.29;

b) aux fins d'un congé préretraite;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

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

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur;

  et

- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de l'employé et la prestation d'assurance salaire prévue au sous-alinéa b) du paragraphe 9.17. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

e) au départ de l'employé, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables.

L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'un demi (½) jour ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

9.29 Tout employé à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congé de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis à l'employeur de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du service.

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

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

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

9.30 L'employé qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels il a droit, selon le paragraphe 9.29, reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année ou, au moment de son départ, le paiement des jours accumulés à cette date, et ce, au taux du salaire régulier.

9.31 L'employé à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu au paragraphe 9.29, reçoit à chaque paie 4,21 % :

- de son salaire;
- du salaire qu'il aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation;
- du salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de congé annuel.

Toutefois, le nouvel employé à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu, et celui qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 9.01 de ne pas

bénéficier des régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa.

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

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

ARTICLE 10

RÉGIME DE RETRAITE

10.01 Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), selon le cas.

Programme de retraite progressive

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

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

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

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

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

a) les présentes dispositions peuvent s'appliquer à un employé pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;

c) à la fin de l'entente, l'employé prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où l'employé n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2. Durée de l'entente et prestation de travail

a) l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'un employé à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre l'employé et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employé et l'employeur peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail.

3. Droits et avantages

a) pendant la durée de l'entente, l'employé reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) l'employé continue d'accumuler son ancienneté comme s'il ne participait pas au programme;

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

c) l'employé se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'il accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, l'employé et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que l'employé accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, l'employé est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'il accomplissait avant le début de l'ententel.

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

f) conformément au paragraphe 9.28, les jours de congés de maladie au crédit d'un employé peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, l'employé bénéficie du régime de base d'assurance vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente pourvu que l'employé paie sa quote-part.

4. Mutation volontaire

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

5. Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'il est supplanté, l'employé est réputé fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Il continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

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

6. Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

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

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

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

ARTICLE 11

SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

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

11.02 L'employé bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), incluant le Bureau d'évaluation médicale, et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

ARTICLE 12

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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

12.02 S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur prend alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de l'employé et convient de n'exercer contre ce dernier, aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 13

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

13.01 Lorsqu'un employé, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, il a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités qui suivent.

13.02 Frais d'automobile

Lorsqu'il utilise sa propre automobile, l'employé reçoit :

a) pour les premiers huit mille kilomètres (8 000 km) lors d'une année : 0,520 ~~0,430~~ $/km

b) pour tout kilométrage excédant huit mille kilomètres (8 000 km) lors d'une année : 0,465 ~~0,375~~ $/km

Un montant de 0,130 ~~0,108~~ $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés en fonction du nombre de jours où l'employé est requis d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, selon les modalités déterminées par l'employeur.

13.03 L'employé requis par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin, d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de huit mille kilomètres (8 000 km) a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille kilomètres (8000 km) payable à la fin de l'année.

13.04 Repas

Au cours de ses déplacements, l'employé a droit aux allocations de repas suivantes, conformément aux conditions établies localement :

Déjeuner : 10,40 $
Dîner : 14,30 $
Souper : 21,55 $

13.05 Coucher

Lorsque l'employé doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, il a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de cinq dollars et quatre-vingt-cinq (5,85 $).

13.06 Lorsqu'un employé loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, il a droit à un remboursement de vingt-deux dollars et vingt-cinq (22,25 $).

13.07 L'employé requis par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin est, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur, remboursé du montant de cette prime annuelle.

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

13.08 Si, au cours de la durée du présent répertoire, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 13.02, 13.03, 13.04, 13.05, 13.06 et 13.07, pour les employés régis par le présent répertoire, l'employeur procède dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 13.02 à 13.07.

ARTICLE 14

REPAS

14.01 Si des repas sont servis aux usagers, l'employeur fournit à l'employé un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

Le prix[1] de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas :

Déjeuner : 2,10~~6~~ $
Dîner : 4,76~~7~~ $
Souper : 4,76~~7~~ $

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu au paragraphe 3.23~~4~~ du répertoire.

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

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

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

[1] Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2020. ~~apparaissant au paragraphe 14.01 sont ceux applicables pour la période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.~~

ARTICLE 15

PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

CHEF D'ÉQUIPE

Employé de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000), ~~Personne~~ qui, sous la direction du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe d'employés.

L'employé chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire d'un montant de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
35,14	35,84	36,56

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

~~Cette prime ne s'applique qu'à l'employé dont le titre d'emploi fait partie de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie de personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration.~~

ARTICLE 16

PRIME D'ASSISTANT-CHEF D'ÉQUIPE OU D'ASSISTANTE-CHEF D'ÉQUIPE

ASSISTANT-CHEF D'ÉQUIPE OU ASSISTANTE-CHEF D'ÉQUIPE

Employé de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000), ~~Personne~~ qui partage la responsabilité de l'employé chef d'équipe et le remplace en son absence.

Cet employé reçoit une prime hebdomadaire d'un montant de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
21,04	21,46	21,89

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

~~Cette prime ne s'applique qu'à l'employé dont le titre d'emploi fait partie de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration.~~

ARTICLE 17

PRIMES DE SOIR ET DE NUIT, DE SOIR ET DE NUIT MAJORÉES, DE QUART DE ROTATION ET DE FIN DE SEMAINE

17.01 Prime de soir et de nuit

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

1. Employé faisant tout son service entre 14 h et 8 h

Cet employé reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas :

a) Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G ou du taux suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
6,22	6,34	6,47

b) Prime de nuit

La prime est la suivante :

- onze pour cent (11 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- douze pour cent (12 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération

additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

2. Employé faisant la majorité de son service après 14 h

Employé dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.

La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G.

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
0,88	0,90	0,92

32. Employé qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h

Cet employé reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée :

a) Entre 19 h et 24 h :

La prime est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G ou du taux suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
0,88	0,90	0,92

b) Entre 0 h et 7 h :

La prime est la suivante :

- onze pour cent (11 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté;

- douze pour cent (12 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

17.02 Prime de soir et prime de nuit majorées

a) Prime de soir majorée

L'employé qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de soir majorée de 8 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G, et ce, en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des sous-paragraphes 1, 2 ou 3~~2~~ du paragraphe 17.01.

b) Prime de nuit majorée

Sauf pour l'employé visé à l'annexe J, l'employé qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des sous-paragraphes 1, 2 ou 3~~2~~ du paragraphe 17.01 :

- 14 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant entre 0 et 5 ans d'expérience;

- 15 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant entre 5 et 10 ans d'expérience;

- 16 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G pour l'employé ayant entre 10 ans et plus d'ancienneté;

Pour les employés à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, l'employeur et l'employé pourront convenir, par entente, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, pourvu qu'une telle entente n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit :

14 % équivaut à 28 jours;
15 % équivaut à 30 jours;
16 % équivaut à 32 jours.

Les exigences de disponibilité minimale mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas l'employé à temps partiel d'offrir une disponibilité sur le quart de jour.

Les modalités et conditions prévues au paragraphe 17.01 s'appliquent aux présentes primes majorées.

17.03 Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit

a) L'employé détenteur d'un poste avec un quart de rotation reçoit une prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit de son poste est égal ou supérieur à cinquante pour cent (50 %) du cycle de rotation.

1. Prime de quart de rotation jour/soir

La prime de quart de rotation jour/soir est égale à cinquante pour cent (50 %) de la prime de soir pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

La prime de quart de rotation jour/nuit est égale à cinquante pour cent (50 %) de la prime de nuit pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

3. Prime de quart de rotation jour/soir/nuit

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à cinquante pour cent (50 %) de la moyenne pondérée du taux des primes de soir et de nuit, établie en fonction des heures travaillées sur ces quarts. Le taux ainsi obtenu est appliqué pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues aux paragraphes 17.01 ou 17.02.

Au terme de sa période d'initiation et d'essai sur un poste avec quart de rotation, l'employé maintenu dans son poste se voit verser la prime rétroactivement à la première journée travaillée sur le quart de jour dans ce poste.

b) L'employé qui effectue un remplacement sur un poste prévu à l'alinéa a) est visé par la présente prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit est égal ou supérieur à cinquante pour cent (50 %) du cycle de rotation.

Pour le premier cycle de rotation, l'employé se voit verser la prime rétroactivement à la première journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'il a travaillé la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas. Toutefois, dans le cas d'un cycle de rotation de six (6) mois et plus, l'employé se voit verser la prime rétroactivement à la première journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'il a travaillé l'équivalent de cinquante pour cent (50 %) de la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas.

Dans le cas où l'employé ne travaille pas au moins cinquante pour cent (50 %) de son cycle de rotation de soir ou de nuit, la prime versée pour les heures travaillées sur le quart de jour est récupérée par l'employeur.

On entend par cycle de rotation la période durant laquelle un employé effectue un nombre déterminé de quarts de travail en alternance de jour et de soir, de jour et de nuit ou de jour, de soir et de nuit.

Aux fins du calcul du pourcentage de temps travaillé prévu au présent paragraphe, le congé sans solde pour études et partiel sans solde pour études, les congés prévus aux droits parentaux, les congés pour responsabilités familiales, ainsi que toutes les absences autorisées et rémunérées prévues au répertoire, à l'exception du congé à traitement différé, sont considérées comme du temps travaillé.

17.04 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G. Cette prime est versée à l'employé requis de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'un employé de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires qui détient un poste à temps complet et qui œuvre dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, le montant de la prime prévue à l'alinéa qui précède est de 8 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G lorsqu'il fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'il respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

17.05 Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la

prime de quart de rotation n’est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue au présent répertoire.

ARTICLE 18

PRIME D'HEURES BRISÉES

L'employé tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 274.07, reçoit une prime d'heures brisées de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
4,13	4,21	4,29

par jour, en plus du salaire régulier.

ARTICLE 19

PRIME DE TRI DE LINGE SOUILLÉ

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

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
27,30	27,85	28,41

Quant à l'employé qui est affecté de façon non continue, il reçoit en plus de son salaire une prime horaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
0,51	0,52	0,53

pour toute heure travaillée à ces tâches.

ARTICLE 20

PRIME D'ANCIENNETÉ

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

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

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

ARTICLE 21

PRIME POUR OPÉRATION D'INCINÉRATEUR

Une prime de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
15,14	15,44	15,75

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

ARTICLE 22

PRIME DE SOINS CRITIQUES, PRIME DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE, PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES ET PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE

22.01 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

L'employé qui fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires ou qui détient le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires, de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe, ~~ou~~ d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique ou d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée, selon le cas, pour les heures travaillées dans les soins critiques.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les services suivants :

- urgence;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés;
- service d'évacuations aéromédicales du Québec (ÉVAQ).

a) Prime de soins critiques

Dans les soins critiques ci-haut mentionnés, l'employé visé reçoit une prime de 12 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G.

b) Prime de soins critiques majorée

L'employé qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des unités ou services de soins critiques ci-haut mentionnés, reçoit une prime de soins critiques majorée de 14 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G en lieu et place de la prime prévue au sous-paragraphe a) du présent paragraphe.

Les exigences de disponibilité mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas à l'employé d'offrir une disponibilité dans d'autres services.

22.02 Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée

Le présent paragraphe s'applique à l'employé visé au premier (1er) alinéa du paragraphe 22.01.

Les services visés aux sens du présent paragraphe pour l'application de la prime spécifique de soins critiques et de la prime spécifique de soins criques majorée sont les suivants :

- bloc opératoire (incluant la salle de réveil);
- bloc obstétrical (vise uniquement la salle d'opération aménagée pour effectuer les césariennes);
- unités de soins obstétricaux (mère-enfant);
- hémodynamie.

a) Prime spécifique de soins critiques

La prime spécifique de soins critiques s'applique pour les heures travaillées dans les services mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent. ~~paragraphe et est établie comme suit :~~

1. ~~Sous réserve de l'alinéa 2 du présent sous-paragraphe,~~ L~~l~~'employé visé reçoit une prime spécifique de soins critiques de 6 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G.~~;~~

2. ~~Le ou la perfusionniste clinique reçoit une prime spécifique de soins critiques de 8 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G.~~

b) Prime spécifique de soins critiques majorée

L'employé qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des services mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe reçoit, pour les heures travaillées dans ces centres d'activités, la prime spécifique de soins critiques majorée suivante, en lieu et place de la prime prévue au sous-paragraphe a). ~~:~~

1. ~~Sous réserve de l'alinéa 2 du présent sous-paragraphe,~~ L~~l~~'employé visé reçoit une prime spécifique de soins critiques majorée de 7 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G.~~;~~

2. ~~Le ou la perfusionniste clinique reçoit une prime spécifique de soins critiques majorée de 9 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G.~~

Les exigences de disponibilité mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas l'employé d'offrir une disponibilité dans d'autres services.

ARTICLE 23

PRIME DE SUPERVISION ET RESPONSABILITÉ, PRIME DE SUPERVISION DE STAGIAIRES ET PRIME DE SUPERVISION ET DE FORMATION POUR LES PERFUSIONNISTES CLINIQUES

23.01 Prime de supervision et responsabilité

L'employé technicien ou professionnel de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (codes 1000 et 2000) ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) employés, sans égard aux titres d'emploi et à la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent, reçoit une prime de 5 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G.

La prime ne peut être versée aux employés dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de supervision et de coordination.

23.02 Prime de supervision de stagiaires

L'employé de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, reçoit une prime de 2 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G, pour chaque quart de travail lors duquel il est chargé d'assurer la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

Cette prime ne peut être cumulative à la prime de supervision et responsabilité et ne peut être versée aux employés dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement.

23.03 Prime de supervision et de formation pour les perfusionnistes cliniques

L'employé qui détient le titre d'emploi de perfusionniste clinique (2287) et qui assume les responsabilités liées à la supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques, notamment en participant à leur formation, reçoit une prime de 10 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe G, et ce, pour chaque heure pendant laquelle l'employé assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, l'employé visé par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à la supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques, notamment en participant à leur formation, reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 24

MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ À L'EMPLOYÉ DE LA CATÉGORIE DE PERSONNEL DE BUREAU, TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION OEUVRANT AU SERVICE DE L'URGENCE

24.01 L'employé œuvrant au service de l'urgence reçoit un montant forfaitaire de cent-quatre-vingt-quinze dollars (195$) pour chaque tranche de quatre cents (400) heures effectivement travaillées, en autant qu'il détienne l'un des titres d'emploi suivants :

- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur administration (5312);
- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur secrétariat (5311);

- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur administration (5315);
- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur secrétariat (5314);

- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur administration (5317);
- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur secrétariat (5316);

- agent administratif ou agente administrative classe 4 – secteur administration (5319);
- agent administratif ou agente administrative classe 4 – secteur secrétariat (5318);

- secrétaire médicale (5322).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu au premier (1er) alinéa est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 25

PRIME EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE (CHSLD)

25.01 L'employé qui détient un ou plusieurs titres d'emploi dans l'un ou l'autre des regroupements de titres d'emploi suivants, reçoit la prime en CHSLD ou la prime en CHSLD majorée, selon le cas, pour les heures travaillées en CHSLD :

- infirmier clinicien ou infirmière clinicienne;
- infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée;
- infirmier ou infirmière;
- infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire;
- inhalothérapeute;
- préposé ou préposée aux bénéficiaires.

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

Les primes mentionnées aux alinéas A) et B) du présent paragraphe s'appliquent sur les heures effectivement travaillées incluant les heures supplémentaires et les heures d'absences autorisées et rémunérées dans un centre ou sous-centre d'activités visé.

A) Prime en CHSLD

L'employé reçoit la prime horaire suivante pour les heures effectivement travaillées :

Taux 2021-06-21 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1,49	1,52

B) Prime en CHSLD majorée

L'employé qui travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi reçoit la prime horaire majorée suivante pour les heures effectivement travaillées dans un centre ou un sous-centre d'activités visé, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A) :

Taux 2021-06-21 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1,99	2,03

Aux fins de l'admissibilité à cette prime majorée, les heures travaillées incluent les heures régulières et les absences autorisées rémunérées, mais excluent le temps supplémentaire.

ARTICLE 26

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

26~~3~~.01 Définition

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

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de l'employé et, d'autre part, une période de congé.

26~~3~~.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k et l du paragraphe 26~~3~~.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

26~~3~~.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26~~3~~.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

L'employé peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à l'employé de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C 1985, c. 1 (5^{e} supp.)). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 26~~3~~.06 s'appliquent.

Saul les dispositions du présent article, l'employé, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices du répertoire en vigueur dans l'établissement, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, l'employé ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26~~3~~.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 27~~4~~.06 pour des avantages sociaux.

263.04 Conditions d'obtention

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

a) être détenteur d'un poste;

b) avoir complété deux (2) ans de service;

c) faire une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

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

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

263.05 Retour

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

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

263.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, l'employé reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	DURÉE DU RÉGIME			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à l'employé en conformité avec les dispositions du répertoire, pourvu qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant le période de congé, l'employé n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de l'employé au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'il reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 26~~3~~.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, l'employé est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26~~3~~.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, l'employé est réputé avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, l'employé est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

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

e) Congés de maladie

Durant son congé, l'employé est réputé accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 263.06.

f) Assurance salaire

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

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

   À la fin du congé, si l'employé est encore invalide, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 263.06, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où l'employé est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

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

   - il pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 263.06, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17.

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

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

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

3. Si l'invalidité survient après le congé, l'employé reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 263.06, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17. Si l'employé est toujours invalide à la fin du régime, il reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4. Dans l'éventualité où l'employé est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa e) du paragraphe 1.23, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

   - si l'employé a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

   - si l'employé n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5. Nonobstant les points 2 et 3 du présent sous-alinéa, l'employé à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 9.17. L'employé peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

   - il peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

   - s'il ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q).

Aux fins d'application du présent alinéa, l'employé invalide en raison d'une lésion professionnelle est considéré comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, l'employé qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans

le cas d'un congé partiel sans solde, l'employé reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime.

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

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérées selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26~~3~~.06.

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

i) Congés mobiles

Durant le congé, l'employé est réputé accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26~~3~~.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, l'employé est réputé avoir pris le quantum annuel de congés mobiles auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, l'employé est réputé avoir pris le quantum annuel de congés mobiles auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

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

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

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

k) Retrait préventif

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

l) Perfectionnement

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

m) Mise à pied

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

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

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

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

1. Si le congé a été pris, l'employé devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

2. Si le congé n'a pas été pris, l'employé sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat (sans intérêt).

3. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'employé durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de l'employé en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à l'employé si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en

vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; l'employé pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10).

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

o) Rupture de contrat pour raison de décès

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

- si l'employé a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

- si l'employé n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) Renvoi

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

q) Employé à temps partiel

L'employé à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé.

Cependant, il ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

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

La rémunération prévue aux paragraphes 3.13 et 9.31 du répertoire et du paragraphe 3.03 et de l'article 7 de l'annexe J est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 263.06.

r) Changement de statut

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

1. il pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n);

2. il pourra continuer sa participation au régime et sera traité alors comme un employé à temps partiel.

Cependant, l'employé à temps complet qui devient employé à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer employé à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, l'employé continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 263.06. Cependant, l'employé peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé s'il ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 27

AVANTAGES SOCIAUX

274.01 L'employeur accorde à l'employé :

a) cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant ~~mineur dont il n'a pas la charge~~;

b) trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, ~~enfants (à l'exception de ceux prévus au sous-alinéa précédent),~~ beau-père, belle-mère, bru et gendre;

c) deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa a) du paragraphe 27.01);

d~~c~~) un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès ~~de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa a) du paragraphe 24.01~~ de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés aux sous-alinéas précédents, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles (cérémonie religieuse ou civile) se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

274.02 ~~Les congés prévus au sous-alinéa a) du paragraphe 24.01 se computent à compter de la date du décès.~~

~~Ceux prévus au sous-alinéa b) du paragraphe 24.01 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.~~

~~Le congé prévu au sous-alinéa c) du paragraphe 24.01 se prend le jour des funérailles.~~

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 27.01 peut être pris, au choix de l'employé, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou civile) inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 27.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001). L'employé doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

Malgré ce qui précède, l'employé peut utiliser un des jours de congé prévus aux sous-alinéas a)~~, b) et c)~~ à d) du paragraphe 274.01 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

274.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 274.01, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans le présent répertoire.

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

274.05 L'employé appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

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

274.06 Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, tout employé a droit à une (1) semaine de congé avec solde à l'occasion de son mariage.

L'employé titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'il détient. Dans le cas où cet employé détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'il détient s'il n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres employés à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

274.07 L'employé a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

274.08 L'employé peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de l'employé.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées (½) si l'employeur y consent.

274.09 Un employé peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, l'employé accumule son ancienneté et son expérience. Il continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Il peut également continuer de participer aux régimes optionnels

d’assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

À l'expiration de ce congé sans solde, l’employé peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'il a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions du présent répertoire. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, l’employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s’il avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde, l’employé ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'il détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, l’employé a droit à toute autre assignation selon les dispositions du répertoire.

ARTICLE 28

RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS DU RÉPERTOIRE

28~~5~~.01 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er avril 2020~~16~~ :

1- temps supplémentaire[1];

2- prime de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe ou d'assistante-chef d'équipe[2];

3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire[3] incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G et les dispositions relatives aux employés hors taux ou hors échelle;

4- prime de soir et de nuit prévues aux alinéas 1 et 3 du paragraphe 17.01;

5- prime de soir et prime de nuit majorées prévues au paragraphe 17.02;

6- prime de fin de semaine prévue au paragraphe 17.04;

7- prime d'heures brisées;

8- prime de tri de linge souillé;

9- prime pour opérateur d'incinérateur;

10- prime de perfectionnement pour le cours de technicien(ne) en salle d'opération;

11- prime d'encouragement à l'étude pour l'éducateur(trice);

12- prime d'enseignement clinique (E.E.G. Électrophysiologie médicale) prévue à l'article 6 de l'annexe C;

---

1 Cependant, l'ajout du paragraphe 4.07 s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

2 Cependant, les modifications apportées aux dispositions concernant les employés qui y sont admissibles et la majoration de 17,13 % de la prime de chef d'équipe et d'assistant(e) chef d'équipe s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

3 Cependant, les modifications apportées aux dispositions liées à l'accumulation d'expérience et au calcul de la prestation du régime d'assurance salaire prévues à l'alinéa 9.17 b) s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire, incluant les employés déjà en invalidité à cette date.

13- supplément de salaire pour le remplacement à différentes fonctions prévu à l'article 8 de l'annexe D;

14- prime de coordination professionnelle[1];

15- prime pour les cours d'approche aux bénéficiaires chroniques;

16- prime pour les cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques;

17- prime de psychiatrie;

18- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention[2];

19- prime de garde fermée, d'encadrement intensif et d'évaluation des signalements[3];

20- supplément de salaire pour les infirmiers ou infirmiers cliniciens œuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires;

21- prime de disponibilité prévue au paragraphe 4.05;

22- prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée[4];

23- prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorés[5];

243- prime de quart de rotation;

---

1. Cependant, l'abolition de la prime de coordination professionnelle du répertoire des conditions de travail des employés syndicables non syndiqués et des employés non syndicables du réseau de la santé et des services sociaux, prévu à la circulaire 2017-033, s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

2. Cependant, l'ajout d'Oujé-Bougoumou au secteur III, le transfert de Schefferville et Kawawachikamach au secteur IV ainsi que le transfert d'Umiujaq au secteur V s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

3. Cependant, l'abolition de la prime de garde fermée, d'encadrement intensif et d'évaluation des signalements du répertoire des conditions de travail des employés syndicables non syndiqués et des employés non syndicables du réseau de la santé et des services sociaux, prévu à la circulaire 2017-033, s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

4. Cependant, le retrait de l'exigence d'avoir travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures ainsi que l'ajout des titres d'emploi d'assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante chef technologue en électrophysiologie médicale (2236), coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276) et technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218), s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

5. Cependant, le retrait de l'exigence d'avoir travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures, l'ajout des unités de soins obstétricaux (mère-enfant), le retrait des dispositions visant les perfusionnistes cliniques (2 % additionnels) et l'ajout des titres d'emploi d'assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236), coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276) et technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218) s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

25~~4~~- prime d'orientation et de formation clinique;

26~~5~~- prime de chevauchement interquarts de travail[1];

~~26- prime d'attraction et de rétention du technicien en génie bio-médical, du coordonnateur technique en génie bio-médical et du technicien en hygiène du travail.~~

27- majoration de salaire pour l'employé ayant le titre d'emploi de secrétaire juridique prévue à l'annexe H;

28- montant forfaitaire prévu à l'annexe NN relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire et d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe;

29- la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa B) du paragraphe 3.24;

30- prime de rétention des avocats.

Employés à temps partiel

Pour les employés à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 28~~5~~.01 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus au répertoire. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

28~~5~~.02 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du :

1- 1er avril 2019~~15~~ : la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa a) du paragraphe 3.24~~5~~;

2- 25 janvier 2021 : le rangement 28 prévu à l'annexe MM relative au rangement applicable au titre d'emploi d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée;

3- 21 juin 2021 : la prime en CHSLD et la prime en CHSLD majorée prévues à l'article 25 et l'intégration des employés préposé ou préposée (certifié A) aux bénéficiaires dans le titre d'emploi préposé ou préposée aux bénéficiaires;

4- la date de la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour de la date d'entrée en vigueur des dispositions du répertoire : la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue à l'article 9.

~~2- l'annexe relative à l'employé du titre d'emploi de psychologue;~~

~~3- l'annexe relative à l'employé œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement;~~

[1] Cependant, les modifications relatives aux employés de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

~~4- l'annexe relative à l'employé œuvrant dans un établissement du Grand-Nord;~~

~~5- l'annexe relative à l'employé œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée.~~

~~**25.03** Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet au 10 juillet 2016 :~~

~~1- les droits parentaux prévus à l'article 7;~~

~~2- les disparités régionales prévues à l'annexe L;~~

~~3- la prime relative à l'attraction et la rétention des techniciens ou techniciennes en génie bio-médical et des techniciens ou techniciennes en hygiène du travail prévue à l'annexe W;~~

~~4- la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévue à l'annexe BB.~~

28.03 Les dispositions suivantes du répertoire des conditions de travail des employés syndicables non syndiqués et des employés non syndicables du réseau de la santé et des services sociaux, prévu à la circulaire 2017-033, qui sont venues à échéance le 30 mars 2020 sont prolongées jusqu'au :

- 20 juin 2021 : l'annexe relative à l'employé œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (annexe GG) pour l'employé de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires et de la catégorie du personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers détenant un ou plusieurs titres d'emploi dans le regroupement de titres d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée, d'infirmier ou infirmière, d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire, d'inhalothérapeute ou de préposé ou préposée aux bénéficiaires;

- la date précédant la date d'entrée en vigueur du répertoire :

    1. la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévue à l'annexe BB;

    2. l'annexe relative à l'employé œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (annexe GG) pour l'employé détenant un ou plusieurs titres d'emploi dans le regroupement de titres d'emploi de technicien ou technicienne de la santé et des services sociaux;

    3. l'annexe relative à l'employé œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (annexe FF);

    4. l'annexe relative à l'employé du titre d'emploi de psychologue (annexe KK);

    5. l'annexe relative à l'employé œuvrant dans un établissement du Grand-Nord (annexe HH).

28~~5~~.04 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus au répertoire débutent dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur des dispositions du présent répertoire.

28~~5~~.05 Sous réserve des dispositions du paragraphe 28~~5~~.06, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 28~~5~~.01, 28~~5~~.02 et 28~~5~~.03 sont payables dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur du présent répertoire.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

28~~5~~.06 L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 201~~5~~ et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la date d'entrée en vigueur du répertoire. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER OU À L'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

Les dispositions du présent répertoire s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux employés des titres d'emploi suivants : infirmier ou infirmière auxiliaire et candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire.

ARTICLE 1

PRIME DE PERFECTIONNEMENT

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

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
8,18	8,34	8,51

ARTICLE 2

FORMATION POSTSCOLAIRE

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux employés qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);
- infirmier ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445)~~.~~;
- ~~infirmier ou infirmière auxiliaire assistant chef d'équipe (3446).~~

2.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu du paragraphe 2.06 d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités reliées au développement des ressources humaines.

2.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu du paragraphe 2.06 d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de trois pour cent (3 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 2.01 et 2.02, l'employé doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. S'il utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où il travaille, il se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus six pour cent (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 L'employé qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'il a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.05.

Lorsqu'un employé, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquels il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'il se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cet employé reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder six pour cent (6 %).

L'employé qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.05.

2.05 Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur du répertoire, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

2.06 Les programmes d'études reconnus par le ministère ~~de l'Éducation et~~ de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire

3.01 Cet employé bénéficie de toutes les dispositions du répertoire et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

3.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou à la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire le salaire d'infirmier auxiliaire ou d'infirmière auxiliaire rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il ou elle a travaillé après cette date.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS OU AUX ÉDUCATRICES

Les dispositions du présent répertoire s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 1

REPAS

Un repas est fourni gratuitement à l'employé appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers.

ARTICLE 2

RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION

2.01 Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie et/ou de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de l'horaire établie, à l'exclusion du remplacement d'un éducateur ou d'une éducatrice absent :

a) pour les départs et les retours de congés et des vacances des usagers;

b) pour assister un suppléant ou un nouvel éducateur de son équipe;

c) lorsqu'un ou quelques usagers causent des difficultés majeures.

2.02 Rémunération

L'échelle de salaire de l'employé responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles l'employé est en disponibilité conformément aux dispositions prévues à l'article 2~~3~~ de la présente annexe. Par conséquent, l'employé ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches.

ARTICLE 3

PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

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

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
560,00	571,00	583,00

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

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

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

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

ARTICLE 4

PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe G (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à tous les employés détenant le titre d'emploi « éducateur ou éducatrice ».

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

ARTICLE 5

RÉMUNÉRATION

Lorsque l'employé accède à une classe supérieure, il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il ne subit de diminution de salaire.

ARTICLE 6

TECHNICIEN OU TECHNICIENNE D'INTERVENTION EN LOISIRS ET TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou techniciennes d'intervention en loisirs et aux techniciens ou techniciennes en éducation spécialisée à l'exception des articles 2 et 5.

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS OU AUX TECHNICIENNES

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

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

2205 Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic

2207 Technologue en radio-oncologie

2208 Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire

2212 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale ~~radiologie~~

2213 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)

2214 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)

2219 Assistant-chef technologue en radiologie
Assistante-chef technologue en radiologie

2223 Technologiste médical ou technologiste médicale

2224 Technicien de laboratoire médical diplômé ou t~~T~~echnicienne de laboratoire médical diplômée

2227 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)

2232 Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)

2234 Assistant-chef (laboratoire) ou assistante-chef (laboratoire)
~~Assistant-chef technologiste médical~~
~~Assistante-chef technologiste médicale~~
~~Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé~~
~~Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée~~

2236 Assistant-chef technologue ~~technicien~~ en électrophysiologie médicale
Assistante-chef technologue ~~technicienne~~ en électrophysiologie médicale

2240 Assistant-chef technicien en diététique
Assistante-chef technicienne en diététique

2241 Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (E.E.G.)

2242 Assistant-chef du service des archives
Assistante-chef du service des archives

2244 Inhalothérapeute

2248 Assistant-chef inhalothérapeute
Assistante-chef inhalothérapeute

2251 Archiviste médical
Archiviste médicale

2282 Archiviste médical (chef d'équipe)
Archiviste médicale (chef d'équipe)

2257 Technicien ou technicienne en diététique

2261 Hygiéniste dentaire ~~(titre réservé)~~
~~Technicien ou technicienne en hygiène dentaire~~

2262 Technologue en prothèses et appareils dentaires

2270 Technicien ou technicienne en physiologie cardiorespiratoire

2271 Cytologiste

2276 Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale

2278 Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique

2286 Technologue ~~Technicien ou technicienne~~ en électrophysiologie médicale

2287 Perfusionniste clinique

2290 Chargé ou chargée clinique de sécurité transfusionnelle

2291 Chargé ou chargée technique de sécurité transfusionnelle

2295 Technologue en physiothérapie ~~Thérapeute en réadaptation physique~~

2362 Technicien ou technicienne en orthèse-prothèse

2369 Technicien ou technicienne en électronique

2381 Technicien ou technicienne en électrodynamique

2696 Technicien ou technicienne d'intervention en loisir~~s~~

2702 Technicien ou technicienne en hygiène du travail

3224 Technicien ou technicienne classe « B »

ARTICLE 2

REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

L'employé appelé temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'il l'occupe, s'il l'occupe pendant au moins un service régulier.

ARTICLE 3

CLASSEMENT ET AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

3.01 Classement dans l'échelle

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

3.02 Avancement dans les échelles de salaire

Le présent paragraphe remplace le paragraphe 3.20 (Avancement dans les échelles de salaire) du présent répertoire.

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'un employé complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient. Toutefois, ~~à compter du 2 avril 2019,~~ la durée de séjour à un échelon pour l'employé dont le rangement est de dix-neuf (19) ou plus est de six (6) mois de service dans les échelons un (1) à huit (8) et d'une (1) année de service dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18)~~[1]~~.

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

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

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

ARTICLE 4

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

(Les paragraphes qui suivent remplacent les paragraphes 1.10, 1.11, 1.12 et 1.13 du répertoire.)

4.01 Une (1) année d'expérience équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelons. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

~~[1] Toutefois, cette durée de séjour s'applique au 2 avril 2018 pour les employés visés par l'Annexe CC.~~

4.02 L'employé a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de dix (10) ans.

4.03 Si l'employé a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, il est classé au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 Si l'employé a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'employé.

4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, les employés actuellement au service de l'employeur et ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

4.06 Pour le calcul de l'expérience de l'employé qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience. Cependant, pour l'employé ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année d'expérience.

4.07 L'employeur doit exiger de l'employé une attestation de cette expérience acquise, attestation que l'employé obtiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise.

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

4.08 S'il est impossible à l'employé de remettre une preuve écrite de son expérience, il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

4.09 Au départ de l'employé, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

Formation postscolaire

4.10 Les dispositions prévues à l'annexe G (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux employés visés par la présente annexe.

4.11 L'employé détenteur d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes : chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle l'employé travaille.

4.12 Lorsque l'employé utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), il se voit reconaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des certificats. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle l'employé travaille.

4.13 L'employé détenteur d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire.

4.14 L'employé détenteur d'un « fellowship » (F.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

4.15 L'employé qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle l'employé travaille.

4.16 Sous réserve du paragraphe 4.12 et du paragraphe 2.03 de l'annexe G, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

L'employé ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

4.17 Cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

ARTICLE 5

CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE CLASSE « B » QUI DEVIENT TECHNICIEN OU TECHNICIENNE

Le technicien ou la technicienne « classe B » devenu technicien ou technicienne diplômé, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il ou qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'il ou qu'elle quitte.

L'employé est alors réputé posséder comme technicien ou technicienne diplômé le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicien ou technicienne.

ARTICLE 6

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

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

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1,72	1,75	1,79

pour chaque heure pendant laquelle il ou elle assume cette responsabilité.

ARTICLE 7

PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

L'employé qui détient le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des employés et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à deux pour cent (2 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G, lorsqu'il assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, l'employé visé par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des employés et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 8

PRIME DE SOINS CRITIQUES ET PRIME DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 22.01 du présent répertoire pour l'employé, visé par le présent article, de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux par la présente annexe.)

~~(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 22.01 du présent répertoire.)~~

L'employé visé à l'alinéa qui suit reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 22.01 ~~pourvu qu'il y ait travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures~~.

Cette prime s'applique pour l'employé qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale ~~radiologie~~ (2212);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- assistant-chef technologue en radiologie~~,~~ ou assistante-chef technologue en radiologue (2219);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technologiste en hémodynamie ou technologue en hémodynamie (2278);
- technologue ~~technicien ou technicienne~~ en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé~~,~~ ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

ARTICLE 9

PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES ET PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 22.02 du présent répertoire pour l'employé, visé par le présent article, de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux par la présente annexe.)

~~(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 22.02 du présent répertoire.)~~

L'employé visé à l'alinéa qui suit reçoit une prime spécifique de soins critiques ou une prime spécifique de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 22.02, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant) ~~pourvu qu'il y ait travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures~~.

Cette prime s'applique pour l'employé qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale ~~radiologie~~ (2212);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- assistant-chef technologue en radiologie~~,~~ ou assistante-chef technologue en radiologue (2219);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technologiste en hémodynamie ou technologue en hémodynamie (2278);
- technologue ~~technicien ou technicienne~~ en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé~~,~~ ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER OU À L'INFIRMIÈRE

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions du présent répertoire s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux employés qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

2459 Infirmier ou infirmière chef d'équipe

2471 Infirmier ou infirmière

2485 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation

2489 Assistant-infirmier-chef
Assistante-infirmière-chef
Assistant du supérieur immédiat
Assistante du supérieur immédiat

2490 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier
Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière

2491 Infirmier ou infirmière en dispensaire

ARTICLE 2

DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière

2.01 Cet employé bénéficie de toutes les dispositions du répertoire et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou à la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière le salaire d'infirmier ou d'infirmière rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il ou elle a travaillé après cette date.

Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation

2.03 Cet employé bénéficie de toutes les dispositions du répertoire et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.04 Cet employé ne peut assumer la charge d'un service. Il doit travailler sous la surveillance d'un infirmier ou d'une infirmière.

2.05 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées à l'employé par écrit dès son embauche.

ARTICLE 3

CLASSEMENT ET AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Classement dans l'échelle

3.01 L'employé couvert par la présente annexe est classé dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 4 et 5.

3.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'employé une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postscolaire, attestation que celui-ci obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

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

S'il est impossible à l'employé de remettre une preuve écrite de son expérience, il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

Avancement dans les échelles de salaire

3.03 Le présent paragraphe remplace le paragraphe 3.20 (Avancement dans les échelles de salaire) du présent répertoire.

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'un employé complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient. Toutefois, ~~à compter du 2 avril 2019,~~ la durée de séjour à un échelon pour l'employé dont le rangement est de dix-neuf (19) ou plus est de six (6) mois de service dans les échelons un (1) à huit (8) et d'une (1) année de service dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18)[~~1~~].

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

[~~1~~] ~~Toutefois, cette durée de séjour s'applique au 2 avril 2018 pour les employés visés par l'annexe DD.~~

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

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

ARTICLE 4

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Les paragraphes qui suivent remplacent les paragraphes 1.10, 1.11, 1.12 et 1.13 du répertoire.)

4.01 Une année d'expérience équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

4.02 L'employé a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de dix (10) ans.

4.03 Si l'employé a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, il est classé au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 Si l'employé a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de celui-ci.

4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04 les employés actuellement au service de l'employeur et ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

4.06 Pour le calcul de l'expérience de l'employé qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience. Cependant, pour l'employé ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année d'expérience.

4.07 Au départ de l'employé, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

ARTICLE 5

FORMATION POSTSCOLAIRE

5.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de la présente annexe d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités reliées au développement des ressources humaines.

5.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de la présente annexe d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de trois pour cent (3 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire prévu aux paragraphes 5.01 et 5.02, l'employé doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. S'il utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où il travaille, il se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus six pour cent (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.04 L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postscolaires déjà existants ou reconnus antérieurement.

5.05 Toutefois, l'employé qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, se voit reconnaître le nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons ci-après déterminé, quel que soit le poste qu'il occupe :

- brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) années de service;
- une (1) année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) années de service;
- baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) années de service;
- maîtrise en sciences infirmières : six (6) années de service.

5.06 L'employé possédant un ou plusieurs diplômes d'études postscolaires mentionnés au paragraphe 5.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service.

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

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

Lorsqu'un employé, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'il se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cet employé reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder six pour cent (6 %).

L'employé qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.09.

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

a) lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les employés du même titre d'emploi qui œuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle;

b) l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

Formation postscolaire reconnue

5.10 Les programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue dans la

convention collective FSSS-CSN entrée en vigueur le 22 mai 2000 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

5.11 Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ARTICLE 6

CONGÉ ANNUEL

(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 6 du répertoire.)

L'employé qui n'a pas un (1) an de service au 30 avril a droit à un douzième (1/12) de quatre (4) semaines de congé annuel pour chaque mois de service.

EMBAUCHAGE DU :	DURÉE DU CONGÉ :
1er au 15 mai	28
16 mai au 15 juin	26
16 juin au 15 juillet	23
16 juillet au 15 août	21
16 août au 15 septembre	19
16 septembre au 15 octobre	16
16 octobre au 15 novembre	14
16 novembre au 15 décembre	12
16 décembre au 15 janvier	9
16 janvier au 15 février	7
16 février au 15 mars	5
16 mars au 15 avril	2

ARTICLE 7

PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

L'employé qui détient le titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière (2471) ou d'infirmier ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des employés et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D, lorsqu'il assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, l'employé visé par l'un des titres d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des employés et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 8

REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Lorsqu'aucun assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat, infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un service, l'employé qui remplace temporairement son supérieur immédiat (cadre) pour une période d'au moins sept (7) heures continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
14,44	14,73	15,02

ARTICLE 9

INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES EN DISPENSAIRE

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux infirmiers ou infirmières en dispensaire à l'exception des articles 1, 2, 8 et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EMPLOYÉ D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER OU D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions du présent répertoire s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux employés qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

1911 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

1912 Infirmier clinicien assistant infirmier-chef
Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef
Infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat
Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat

1913 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers

1914 Candidat infirmier praticien spécialisé
Candidate infirmière praticienne spécialisée

1915 Infirmier praticien spécialisé
Infirmière praticienne spécialisée

1916 Infirmier premier assistant en chirurgie
Infirmière première assistante en chirurgie

1917 Infirmier clinicien spécialisé
Infirmière clinicienne spécialisée

1.02 Les dispositions suivantes de l'annexe D s'appliquent aux employés visés par la présente annexe :

- article 6 : congé annuel;
- article 8 : remplacement à différentes fonctions.

1.03 La disposition suivante de l'annexe F s'applique aux employés visés par la présente annexe :

- article 4 : reconnaissance des années d'expérience professionnelle (paragraphes 4.03 à 4.06);

  ~~reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle (paragraphes 4.07 à 4.13);~~

  avancement d'échelons (paragraphes 4.14 à 4.18).

ARTICLE 2

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace les paragraphes 1.10, 1.11, 1.12 et 1.13 du répertoire.)

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

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

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

2.03 Nonobstant le paragraphe 2.01, les employés actuellement au service de l'employeur et ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Aux fins d'application du paragraphe 8.17 (poste comparable), les titres d'emploi prévus à la présente annexe sont réputés être compris dans le secteur d'activités « infirmier ou infirmière ».

ARTICLE 4

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace le paragraphe 4.02 du répertoire.)

L'employé qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

a) les heures de travail supplémentaires sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent;

b) si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Les heures supplémentaires effectuées après quarante (40) heures de travail entraînent, selon le cas applicable, une majoration de cinquante pour cent (50 %), du salaire horaire régulier que touche l'employé pour ces heures, ou une remise en temps pour une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de cinquante pour cent (50 %).

Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu au paragraphe 4.02 du répertoire s'applique pour l'infirmier clinicien ou l'infirmière clinicienne (1911), l'infirmier clinicien assistant-infirmier-chef ou l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef et l'infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912) qui travaille dans les services où les soins sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Ces règles s'appliquent également pour l'employé à temps partiel.

ARTICLE 5

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Intégration dans les échelles de salaire des employés embauchés après la date d'entrée en vigueur du répertoire

5.01 L'employé embauché après la date d'entrée en vigueur du présent répertoire est intégré à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 2 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues à l'article 8 de la présente annexe ~~aux paragraphes 4.07 à 4.13 de l'annexe F,~~ le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelons.

5.02 L'employé sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégré au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 8 de la présente annexe ~~aux paragraphes 4.07 à 4.13 de l'annexe F~~.

Intégration dans les échelles de salaire des employés promus après la date d'entrée en vigueur du répertoire

5.03 L'employé promu à un poste dont le titre d'emploi est prévu à la présente annexe reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'il quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 5 de l'annexe D.

Quant à l'assistant-infirmier-chef, assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat, assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne, cet employé maintient la rémunération qu'il recevait avant sa promotion (salaire plus, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 5 de l'annexe D) jusqu'à ce qu'il se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu'il recevrait avant sa promotion.

5.04 Si dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, l'employé visé par un des titres d'emploi prévus au paragraphe 1.01 reçoit un salaire moindre que celui qu'il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), il reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelons dans son échelle de salaire, le salaire qu'il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelons dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il a quitté, il continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelons.

ARTICLE 6

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS

6.01 L'infirmier ou l'infirmière en santé communautaire[1], l'assistant-infirmier-chef ou l'assistante infirmière-chef, l'infirmier assistant du supérieur immédiat ou l'infirmière assistante du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur du répertoire**,** une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers est classé infirmier clinicien ou infirmière clinicienne ou, le cas échéant, infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat, à la date d'obtention de son diplôme.

6.02 Les règles d'intégration de l'employé reclassifié en vertu du paragraphe 6.01 sont celles apparaissant au paragraphe 5.03 de la présente annexe.

ARTICLE 7

DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIER CLINICIEN OU DE L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ET DU CONSEILLER OU DE LA CONSEILLÈRE EN SOINS INFIRMIERS

7.01 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

L'employé à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à l'annexe de la circulaire 2000-029 (02.01.42.02), se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne. Il en est de même d'un employé qui, au 14 mai 2006 poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3^{e}) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si l'employé qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études a complété ou avait débuté des études pour un deuxième (2^{e}) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès sciences, le troisième (3^{e}) certificat doit être

[1] Seuls les infirmiers ou les infirmières travaillant dans le cadre de la mission CLSC sont visés.

un certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 7.03, à moins qu'il ne détenait déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

L'employé est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

7.02 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers

L'employé à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus au paragraphe 7.03 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers.

L'employé qui avait débuté des études pour un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 7.03 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

L'employé est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

7.03 Certificats reconnus en soins infirmiers

Aux fins d'application du présent répertoire, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier (1er) cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières : intégration et perspectives;
Soins infirmiers;
Soins infirmiers : milieu clinique;
Soins palliatifs;
Soins critiques;
Soins infirmiers périopératoires;
Soins infirmiers : santé publique;
Santé communautaire;
Santé mentale;
Gérontologie;
Gérontologie sociale;
Santé et sécurité au travail;
Toxicomanie;
Intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques;

Petite enfance et famille : intervention précoce;
Psychologie;
Pratiques psychosociales;
Éducation à la vie familiale;
Éducation des adultes;
Relations humaines et vie familiale;
Administration des services de santé;
Gestion des organisations;
Administration.

ARTICLE 8

RECONNAISSANCE DES ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT POSTÉRIEURES À L'OBTENTION DU DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL PRÉVU À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (NOMENCLATURE)

8.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu à la nomenclature.

8.02 « Diplôme universitaire terminal » signifie pour un employé le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

8.03 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'un employé équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

8.04 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'un employé, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

8.05 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

8.06 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

8.07 À sa date d'avancement d'échelon l'employé bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du paragraphe 8.04, l'employé qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi-année (½) d'expérience résultant du fait qu'il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de l'employé.

8.08 L'employé qui détient un diplôme de maîtrise dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'il a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire.

L'employé qui détient à la fois un diplôme de maîtrise et un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

L'employé qui détient un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert une maîtrise, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'il a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

ARTICLE 9

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU TITRE D'EMPLOI DE CANDIDAT INFIRMIER PRATICIEN SPÉCIALISÉ OU CANDIDATE INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE

9.01 Le candidat infirmier praticien spécialisé ou la candidate infirmière praticienne spécialisée qui a subi avec succès l'examen de l'OIIQ en vue de l'obtention de son certificat de spécialiste et qui en attend l'émission reçoit, lorsqu'il ou elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son examen ou de son entrée en service, s'il ou si elle a commencé à travailler après son examen, pourvu qu'il ou elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

9.02 Le candidat infirmier praticien spécialisé ou la candidate infirmière praticienne spécialisée qui doit reprendre son examen pour obtenir son certificat de spécialiste reçoit le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son succès.

ANNEXE F

ANNEXE DES PROFESSIONNELS OU PROFESSIONNELLES

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du répertoire s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux employés classés dans un titre d'emploi codé 1000 - Professionnels et professionnelles, à l'exception de celles visées par l'annexe E.

ARTICLE 2

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace les paragraphes 1.10, 1.11, 1.12 et 1.13 du répertoire.)

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

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

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

2.03 Si l'employé a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, il est soumis à une période de probation. À l'embauchage, il a droit au deuxième (2^{e}) échelon de l'échelle de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, l'employé a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

2.04 Si l'employé a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, il est soumis à une période de probation. À l'embauchage, il a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, l'employé a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts (¾) de ses années d'expérience antérieure.

2.05 Nonobstant les paragraphes 2.01, 2.03 et 2.04, les employés actuellement au service de l'employeur et ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 3

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace les paragraphes 4.01 et 4.02 du répertoire.)

~~(Cet article remplace l'article 4 du répertoire.)~~

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

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

3.02 L'employé qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

a) les heures de travail supplémentaires sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent;

b) si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Les heures supplémentaires effectuées après quarante (40) heures de travail entraînent, selon le cas applicable, une majoration de cinquante pour cent (50 %), du salaire horaire régulier que touche l'employé pour ces heures, ou une remise en temps pour une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de cinquante pour cent (50 %).

Ces règles s'appliquent également pour l'employé à temps partiel.

ARTICLE 4

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Classification des employés dans les titres d'emploi

4.01 L'employé à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, et qui était classifié dans l'un de ces titres d'emploi, est réputé posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.

Intégration dans les échelles de salaire des employés embauchés après la date d'entrée en vigueur du présent répertoire

(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 3.18 du répertoire.)

4.02 L'employé embauché après la date d'entrée en vigueur du présent répertoire est intégré à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 4.07 à 4.13 inclusivement de la présente annexe, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelons.

L'employé sans expérience professionnelle est intégré au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 4.07 à 4.13 inclusivement de la présente annexe.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

4.03 Une année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

4.04 Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelons de l'employé.

4.05 Sous réserve des paragraphes 4.07 à 4.13 de la présente annexe ~~du présent article~~, un employé ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

4.06 Nonobstant les paragraphes 4.03 et 4.04, les employés actuellement au service de l'employeur et ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

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

4.07 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

4.08 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'un employé équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

4.09 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une

discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'un employé, équivaut à une année et demie (1½) d'expérience professionnelle.

4.10 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

4.11 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

4.12 « Diplôme universitaire terminal » signifie pour un employé le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

4.13 À sa date d'avancement d'échelons, l'employé bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du paragraphe 4.09, l'employé qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi-année (½) d'expérience résultant du fait qu'il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelons, se voit consentir un avancement d'échelons au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelons. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelons de l'employé.

Avancement d'échelons

4.14 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

4.15 L'avancement d'échelons est accordé sur rendement satisfaisant.

4.16 Un avancement accéléré d'échelons est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 4.07 à 4.13 de la présente annexe.

4.17 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à l'employé, à sa date d'avancement d'échelons, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

4.18 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelons de l'employé.

~~**Prime de coordination professionnelle**~~

~~**4.19** L'employé qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnels ou professionnelles reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire.~~

Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

(Le paragraphe suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 22.01 du répertoire.)

4.19~~20~~ L'employé visé à l'alinéa qui suit reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les soins critiques, tel que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 22.01~~, pourvu qu'il y ait travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures~~.

Cette prime s'applique pour l'employé qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social ~~professionnel~~, travailleuse sociale ~~professionnelle~~ (1550).

Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée

(Le paragraphe suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 22.02 du répertoire.)

4.20~~1~~ L'employé visé à l'alinéa qui suit reçoit une prime spécifique de soins critiques ou une prime spécifique de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 22.02, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant) ~~pourvu qu'il y ait travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures~~.

Cette prime s'applique pour l'employé qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);

- psychologue (1546);
- travailleur social ~~professionnel~~, travailleuse sociale ~~professionnelle~~ (1550).

ANNEXE G

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux employés dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciens et des techniciennes (code 2000), à l'exclusion des employés couverts par l'annexe D.

ARTICLE 2

FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de trois pour cent (3 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, l'employé qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus six pour cent (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 Lorsque l'employé détient un baccalauréat reconnu, celui-ci se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus six pour cent (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Un employé, inscrit à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de trois pour cent (3 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'il a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Il pourra se voir reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de trois pour cent (3 %) du salaire prévu

au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque l'employé détient une maîtrise reconnue, celui-ci se voit reconnaître six (6) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus six pour cent (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle l'employé travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. S'il utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où il travaille, il se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus six pour cent (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue au présent répertoire, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. L'employé ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons.

2.08 L'employé qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'il a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'un employé qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'il se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cet employé reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder six pour cent (6 %).

L'employé qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur du présent répertoire, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3

FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

3.01 La liste des programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue généralement dans les conventions collectives entrées en vigueur en 2000 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère ~~de l'Éducation et~~ de l'Enseignement supérieur, sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

3.02 Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ANNEXE H

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES JURIDIQUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ~~(3-5321)~~

La majoration de salaire de l'employé ayant le titre d'emploi de secrétaire juridique situé aux échelons 6 à 9 de son échelle de salaire lors de l'intégration du 2 avril 2019, en vertu de l'annexe H relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (5321) du répertoire des conditions de travail des employés syndicables non syndiqués et des employés non syndicables du réseau de la santé et des services sociaux, prévu à la circulaire 2017-033, est modifiée, à la prochaine date d'avancement d'échelon prévue au présent répertoire, afin de lui donner accès au prochain niveau de majoration de salaire, et ce, jusqu'à ce qu'il ait accès au maximum de 13,57 %.

À compter du moment où l'employé aura séjourné un (1) an à l'échelon 6, il a droit aux majorations ci-après énumérées à la date d'avancement d'échelon prévue au répertoire, et ce, jusqu'à ce qu'il ait accès au maximum de 13,57 %.

Secrétaire juridique (5321)

Pourcentage de majoration

Échelon	Majoration de salaire
1	0,00%
2	0,00%
3	0,00%
4	0,00%
5	0,00%
6	0,00%
1 an à l'échelon 6	3,66%
2 ans à l'échelon 6	6,72%
3 ans à l'échelon 6	9,95%
4 ans et plus à l'échelon 6	13,57%

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS QUI ONT SUIVI LE COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES CHRONIQUES

L'employé qui, le 14 mai 2006, recevait la prime hebdomadaire relative à l'approche des bénéficiaires chroniques continue de la recevoir tant qu'il occupe les mêmes fonctions chez le même employeur.

Cette prime est la suivante :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
9,91	10,11	10,31

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES ET AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

SECTION I CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1

COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES USAGERS PSYCHIATRIQUES

1.01 L'employé qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, s'il réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
12,26	12,51	12,76

S'il ne réussit pas, il reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
9,49	9,68	9,87

1.02 Pour avoir droit à la prime, l'employé qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmier ou infirmière, d'infirmier ou infirmière auxiliaire, de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires, de puéricultrice/garde-bébé d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligé de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, il peut cependant s'inscrire à ce cours.

Les employés diplômés ou certifiés des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les employés qui la reçoivent déjà, ils continuent de la recevoir pour la durée du présent répertoire.

1.03 La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum.

1.04 Le cours est réparti de la façon suivante :

- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux, et
- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques.

1.05 L'assistance à quatre-vingts pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de l'employé. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique.

1.06 L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante :

- deux cents (200) points pour les soins infirmiers généraux;
- deux cents (200) points pour les soins infirmiers psychiatriques;
- cent (100) points pour la présence au cours.

1.07 L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen.

1.08 L'employé qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, l'employé ne peut reprendre le cours.

ARTICLE 2

PRIME EN PSYCHIATRIE

Sauf pour les employés d'une urgence psychiatrique visés par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue à l'article 22, les employés préposés à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers bénéficient d'une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
20,44	20,85	21,27

Cette prime est distincte de la prime de perfectionnement prévue à l'article 1 de la présente annexe.

ARTICLE 3

CONGÉS MOBILES

3.01 L'employé à temps complet qui travaille dans un établissement psychiatrique ou dans un établissement possédant un département ou une aile psychiatrique structurée, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

3.02 L'employé qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payé, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'il recevrait s'il les prenait alors.

3.03 L'employé à temps partiel n'a pas doit à la prise de ces congés mobiles, mais il recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G;
- sur le salaire qu'il aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 4

DÉFINITION DU DÉPARTEMENT OU DE L'AILE PSYCHIATRIQUE STRUCTURÉ

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de la présente annexe s'appliquent aux employés qui œuvrent dans un département ou une aile psychiatrique structuré des hôpitaux généraux. Aux fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique structurée se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des usagers psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des usagers par le personnel professionnel de l'aile ou du département.

L'application des bénéfices prévus à la présente section ~~annexe~~ ne vise que les employés œuvrant dans la mission centre hospitalier d'un établissement[2].

---

[1] Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

[2] Les établissements ayant une mission centre hospitalier comprenant un département ou une aile psychiatrique structuré sont uniquement ceux identifés dans les dispositions nationales correspondantes des conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux.

ARTICLE 5

La disposition prévue à l'article 3 s'applique également aux employés qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée[1].

Aux fins d'application du présent article, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des usagers psychiatriques.

ARTICLE 6

Les dispositions prévues à la présente section ~~annexe~~ s'appliquent également aux employés des installations d'un établissement[2] qui exploite un centre hospitalier psychiatrique.

SECTION II AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

ARTICLE 7

Sauf pour les employés d'une urgence psychiatrique visés par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue au paragraphe 22.01 et ceux visés par la prime en psychiatrie prévue à l'article 2 et les congés mobiles prévus au paragraphe 3.01 ou la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 de la présente annexe, les employés préposés à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers et qui œuvrent dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoivent la prime en psychiatrie prévue à l'article 2 de la présente annexe ainsi qu'une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2.2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[3] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G;
- sur le salaire qu'il aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

---

1 Les établissements ayant une urgence psychiatrique structurée sont uniquement ceux identifiés dans les dispositions nationales correspondantes des conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux.

2 Les installations d'un établissement qui exploite un centre hospitalier psychiatrique sont uniquement celles identifées dans les dispositions nationales correspondantes des conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux.

3 Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;
- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM);
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);
- 6280 Hôpital de jour en santé mentale;
- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie;
- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte;
- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale;
- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Jeunes;
- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Adultes;
- 7043 Ressources résidentielles - assistance résidentielle continue (santé mentale).

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

1.01 L'employé qui, à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue à l'alinéa précédent, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle l'employé reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[1] ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 17.02 du répertoire.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;
b) congé annuel (vacances);
c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;
e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);
f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

1.03 Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, l'employé reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au salaire équivalent au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédant de 24} \times \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{2}} \right)$$

Pour la première (1re) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre

[1] Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G.

[2] Lorsque l'employé bénéficie de plus de vingt (20) jours de congés annuels, le nombre deux cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

de jours compris entre la date d'entrée en vigueur du présent répertoire et le 30 novembre 2021~~16~~ divisé par trois cent soixante-cinq (365) jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

1.04 L'employé visé à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir avec l'employeur.

1.05 L'employé qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut d'employé à temps complet.

1.06 Les dispositions prévues à l'article 5 (Congés fériés payés) du présent répertoire s'appliquent aux employés visés par la présente annexe.

1.07 L'employé visé par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 17.02 b) du répertoire, sauf lorsqu'il effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

ANNEXE L

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION 1

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01 Dépendant

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, c. I-3), à condition que celui-ci réside avec l'employé. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé ne lui enlève pas son statut de personne à charge, lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'employé.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postesecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V, à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de dépendant prévue à la présente annexe;

3) l'employé a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à l'employé de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

1.02 Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

1.03 Secteurs

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Umiujaq et Taqpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemeska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, ~~Umiujaq,~~ Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui~~.~~, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

Le territoire situé au nord du 51^{e} degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson~~, Schefferville, Kawawachikamach~~ et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Ile d'Anticosti.

Secteur II

La municipalité de Fermont;

Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre;

Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION 2

NIVEAU DES PRIMES

2.01 L'employé travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
Avec dépendants			
Secteur V	21 242	21 667	22 100
Secteur IV	18 005	18 365	18 732
Secteur III	13 844	14 121	14 403
Secteur II	11 005	11 225	11 450
Secteur I	8 898	9 076	9 258
Sans dépendant			
Secteur V	12 049	12 290	12 536
Secteur IV	10 215	10 419	10 627
Secteur III	8 654	8 827	9 004
Secteur II	7 334	7 481	7 631
Secteur I	6 221	6 345	6 472

2.02 L'employé à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de l'employé sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si l'employé et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si l'employé était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié,

congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

L'employé qui se prévaut des dispositions de l'article 26~~3~~ (Régime de congé à traitement différé) peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

2.05 Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article 1, travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'employé avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme « dépendant » du paragraphe 1.01 de la section 1 de la présente annexe.

SECTION 3

AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'employeur assume les frais suivants de tout employé recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits au paragraphe 1.03 de la section 1 :

a) le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ces dépendants jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'employé est appelé à exercer ses fonctions.

3.02 Dans le cas où l'employé admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

3.03 Dans le cas du départ de l'employé, les frais prévus au paragraphe 3.01 lui sont remboursés.

De plus, le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

Cependant, l'employé n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45^{e}) jour civil de séjour sur le territoire.

3.04 Ces frais sont payables à la condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de l'employé;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de l'employé;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'employé; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est toutefois effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'un employé obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 3.01 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

3.05 Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, l'employeur n'est tenu à aucun remboursement.

SECTION 4

SORTIES

4.01 L'employeur rembourse à l'employé recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et

ses dépendants :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour l'employé sans dépendant et trois (3) sorties par année pour l'employé avec dépendant(s);

b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Un employé originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'il y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au présent article même s'il perd son statut de conjoint au sens de l'article 1.

4.02 Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties payées par l'employeur, supérieur à celui prévu au répertoire.

Dans le cas des sorties accordées à l'employé avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu au répertoire.

4.03 Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employé et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais de doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affection jusqu'au domicile au moment de l'embauchage;

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

4.04 Une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par un ami ou une amie pour rendre visite à l'employé habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.03. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

4.05 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, l'employé visé par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle il travaille. Au sens du présent paragraphe, un proche parent

est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'employé ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel il a droit.

4.06 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre l'employé et l'employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à l'employé.

4.07 À chaque année, l'employé bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties a droit, au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION 5

REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue au répertoire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION 6

DÉCÈS DE L'EMPLOYÉ

6.01 Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un des dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'employé.

SECTION 7

TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 L'employé qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuaq, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à l'employé une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 L'employé bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé bénéficie d'une prime administrative mise en place par le ministère**.**

SECTION 8

VÉHICULE À LA DISPOSITION DE L'EMPLOYÉ

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des employés pourra faire l'objet d'une entente entre les parties.

SECTION 9

LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à l'employé, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux employés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

SECTION 10

PRIME DE RÉTENTION

10.01 L'employé travaillant dans les localités de Sept-îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

ANNEXE M

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1

Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi l'employé pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 8 du répertoire.

ARTICLE 2

Les frais de déménagement ne sont applicables à un employé que si le service national de main-d'œuvre (SNMO) accepte que la relocalisation de tel employé nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache de l'employé est supérieure à cinquante (50) kilomètres. Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouvel établissement et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

ARTICLE 3

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

Le SNMO s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

ARTICLE 4

Le SNMO ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'employé, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SNMO.

ARTICLE 5

ENTREPOSAGE

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SNMO paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

ARTICLE 6

DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

Le SNMO paie à tout employé déplacé, tenant logement, une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750,00 $) ou de deux cent dollars (200,00 $) à l'employé ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ledit employé ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

ARTICLE 7

COMPENSATION POUR BAIL

7.01 L'employé visé par la présente annexe a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SNMO paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a bail, le SNMO dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

7.02 Si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du SNMO.

ARTICLE 8

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

8.01 Le SNMO paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison résidence principale de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes :

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à l'employé pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour rupture de contrat hypothécaire de même que la taxe de mutation de propriété.

8.02 Lorsque la maison de l'employé relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendu au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SNMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SNMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

8.03 Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à l'employé propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. Le SNMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SNMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO.

ARTICLE 9

FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

9.01 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SNMO rembourse l'employé de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

9.02 Lorsque, avec l'autorisation du SNMO, le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint et enfant(s) à charge tels que définis au présent répertoire) n'est pas relocalisée immédiatement, le SNMO assume les frais de transport de l'employé pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

9.03 Le remboursement des frais de déménagement prévus au présent article se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux employés affectés à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu en garde fermée en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (L.C. 2002, c.1) ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux employés intervenants psychosociaux dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

~~ARTICLE 2~~

~~PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS~~

~~Les employés bénéficient d'une prime hebdomadaire :~~

~~Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)~~	~~Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)~~	~~Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)~~	~~Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)~~	~~Taux à compter du 2019-04-02 ($)~~
~~18,65~~	~~18,93~~	~~19,26~~	~~19,65~~	~~20,04~~

ARTICLE 2~~3~~

CONGÉS MOBILES

2~~3~~.01 L'employé à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2~~3~~.02 L'employé qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payé, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'il recevrait s'il les prenait alors.

23.03 L'employé à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais il recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie égale, à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G;

- sur le salaire qu'il aurait reçu n'eût été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire à partir duquel est établie l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 34

ÉTABLISSEMENTS VISÉS

34.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements[2] visés par la loi.

34.02 Les présentes dispositions s'appliquent aux employés œuvrant dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse qui effectuent l'évaluation des signalements et ceux œuvrant dans la mission centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation dans les unités d'encadrement intensif visées par la présente annexe.

1 Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin se semaine ne sont pas considérées.

2 Les unités visées sont uniquement celles identifiées dans les dispositions nationales correspondantes des conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux.

ANNEXE O

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

L'employeur peut mettre en application une semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes :

1.01 Pour les employés à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

a) La semaine régulière de travail des employés travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail;

b) La semaine régulière de travail des employés travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail;

c) La semaine régulière de travail des employés travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail;

d) La semaine régulière de travail des employés travaillant actuellement trente-sept heures et demie (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail;

e) La semaine régulière de travail des employés travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

f) La semaine régulière de travail des employés travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de neuf (9) heures par journée de travail.

1.02 Conversion des congés en primes

a) Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.

b) Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.

c) Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

1.03 Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les employés à temps complet continuent d'être régis par les règles applicables aux employés à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

- les primes hebdomadaires;
- les congés mobiles;

  et

- les congés annuels :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité, de paternité et d'adoption;
- la prestation d'assurance salaire;
- le congé à traitement différé.

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

Le délai de carence en invalidité pour l'employé à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour l'employé à temps complet ou l'employé à temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour l'employé à temps complet ou l'employé à temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour l'employé à temps complet ou l'employé à temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

1.04 Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions prévues aux paragraphes 1.01, 1.02 et 1.03, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Le modèle retenu n'est applicable que dans le cas où tous les employés de l'aire d'application visée acceptent d'y participer. Là où les activités du service le permettent, l'employeur et un employé peuvent s'entendre pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

Les modalités d'application à convenir comprennent, notamment :

a) l'aire d'application (service);

b) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

c) la possibilité pour une (1) des deux (2) parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;

d) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

e) la possibilité de fractionner en jours une (1) des semaines de congé annuel.

1.05 Tout employé visé par la présente annexe peut maintenir sa participation au régime de retraite comme s'il était à temps complet, auquel cas, il se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, l'employeur et l'employé peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de l'employé et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, l'employé peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

ANNEXE P

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIERS OU AUX INFIRMIÈRES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent aux infirmiers ou aux infirmières œuvrant dans un établissement carcéral.

1.01 Congés mobiles

L'infirmier ou l'infirmière à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

Ces congés mobiles doivent se prendre à des dates convenues entre l'employeur et l'infirmier ou l'infirmière.

1.02 L'infirmier ou l'infirmière à temps complet qui cesse d'être visé par la présente annexe, est payé pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'il ou qu'elle recevrait s'il ou si elle les prenait alors.

1.03 L'infirmier ou l'infirmière à temps partiel visé par la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais il ou elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 de l'annexe J.

ANNEXE Q

RELATIVE AUX CONDITIONS DES INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES OU DES INFIRMIERS CLINICIENS OU INFIRMIÈRES CLINICIENNES ŒUVRANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES

La présente annexe s'applique aux employés visés par les annexes D et E.

Aux fins d'application de la présente annexe, un avant-poste ou un dispensaire est un point de service où l'employé, en plus de ses fonctions d'infirmier ou d'infirmière ou d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne, fait des évaluations des usagers qui permettent au médecin d'effectuer à distance un diagnostic et de déterminer les interventions appropriées. Il est de plus appelé à accomplir des activités et des interventions qui sont généralement réservées aux médecins dans d'autres milieux de travail.

L'infirmier ou l'infirmière, l'infirmier clinicien ou l'infirmière clinicienne visé par l'alinéa précédent reçoit, en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-04-01 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-02 ($)**
190,00	194,00	198,00

L'employé à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.

Malgré les dispositions du paragraphe 5.03 de l'annexe D, l'employé bénéficie, pour la durée de son assignation dans un dispensaire, de l'avancement d'échelon(s) ou de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire, pourvu qu'elle soit reconnue.

Le supplément prévu à la présente annexe cesse de s'appliquer à compter du 2 avril 2019 à l'employé qui détient le titre d'emploi d'infirmier en dispensaire ou d'infirmière en dispensaire (2491).

ANNEXE R

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS DE CENTRES DE RÉADAPTATION OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent répertoire s'appliquent à l'employé travaillant en centre de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'employeur peut décider qu'à des fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les usagers soient appelés, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue de les orienter vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail.

Aucun employé ne peut être mis à pied ou supplanté directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des employés est effectué par des usagers.

ARTICLE 3

EMPLOIS PARATECHNIQUES

Instructeur ou instructrice

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit d'autres métiers prévus à la nomenclature, à l'exception des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de technique comparable, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des usagers. Elle fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des usagers.

En plus du salaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs ou instructrices reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur ou instructrice) suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-04-01 ($)	Taux à compter du 2022-04-02 ($)
78,85	80,43	82,04

ANNEXE S

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EXTERNES EN SOINS INFIRMIERS, EN INHALOTHÉRAPIE OU EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du répertoire, à l'exception des paragraphes 6.06 à 6.11, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers, en inhalothérapie ou en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2

PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers, en inhalothérapie ou en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, d'inhalothérapeute ou de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3

ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa b) du paragraphe 1.23 du répertoire, l'employé se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers, en inhalothérapie ou en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, il est embauché, dans le même établissement, comme candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, inhalothérapeute, technologiste médical ou technologiste médicale ou comme technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médicale diplômée.

ARTICLE 4

RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

L'employé visé par la présente annexe ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de l'employé à temps partiel non visé par ce régime.

ANNEXE T

CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

Les dispositions du répertoire s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux employés du titre d'emploi d'avocat ou avocate.

ARTICLE 1

AVANCEMENT D'ÉCHELONS

Malgré les dispositions du paragraphe 4.17 de l'annexe F du répertoire, l'employé avocat ou avocate ne peut bénéficier de l'avancement accéléré d'un échelon à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

ARTICLE 2

PRIME DE RÉTENTION DES AVOCATS

2.01 L'employé avocat ou avocate peut bénéficier d'une prime de rétention à trois (3) niveaux selon les modalités d'application suivantes :

- Après avoir séjourné un (1) an à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelons : une prime de 5 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;

- Après avoir séjourné deux (2) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelons : une prime de 10 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;

- Après avoir séjourné trois (3) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelons : une prime de 15 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18.

Les trois (3) niveaux de prime ne sont pas cumulables.

Les règles relatives à l'avancement dans les échelles de salaire prévues au répertoire s'appliquent aux fins du calcul de la durée de séjour à l'échelon 18.

2.02 La prime de rétention est accordée sur rendement satisfaisant. Elle est maintenue d'une année à l'autre à moins que l'employeur signifie par un avis écrit à l'employé avocat ou avocate que celui-ci ne produit plus un rendement satisfaisant. Cet avis est transmis à l'employé avocat ou avocate au moins trente (30) jours avant la date de cessation de la prime.

2.03 Cette prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

ANNEXE U

HORAIRES ATYPIQUES

L'employeur peut mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

L'employé visé par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à l'employé ayant un horaire régulier.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions correspondantes prévues au répertoire :

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où l'employé devient visé par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalent aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, l'employé est rémunéré en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employé est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 5.03 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail.

Pour l'employé à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus au répertoire pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux :
  - congé spécial (paragraphe 7.20);
  - congé de paternité (paragraphe 7.21);
  - congé pour adoption (paragraphe 7.22).

Lorsque le congé est pris, l'employé est rémunéré en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

4. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

5. Primes et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

6. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de l'employé comporte une journée se situant entre huit (8) heures et douze (12) heures inclusivement, l'employé a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'il bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins

deux (2) périodes de repos.

7. Calcul de la disponibilité minimale pour les primes de soir et de nuit majorées, de soins critiques majorées et spécifiques de soins critiques majorées

Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours prévue aux primes de soir et de nuit majorées et de soins critiques majorées et spécifiques de soins critiques majorées, le nombre d'heures de disponibilité offerte et respectée par l'employé incluant son poste au cours de la période de vingt-huit (28) jours est divisé par le nombre d'heures prévu pour un quart de travail de la semaine régulière de travail.

8. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour l'employé à temps complet ou à temps partiel et l'employé qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour l'employé à temps complet ou l'employé qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour l'employé qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où l'employé effectue un travail en temps supplémentaire, il ne peut faire plus de quatre (4) heures à la suite d'un quart de douze (12) heures.

9. Accumulation de l'expérience pour l'employé à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, l'employé ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

10. Paiement des heures non utilisées

L'employé qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue au répertoire pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

ANNEXE V

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues aux paragraphes 1.10 à 1.12 et aux articles 3 et 4 du répertoire.

Cependant, cette personne reçoit les bénéfices marginaux applicables à l'employé à temps partiel qui ne bénéficie pas des régimes d'assurance, tel que prévu au deuxième (2^{e}) alinéa du paragraphe 9.31 du répertoire.

ANNEXE W

REPAS FOURNIS AUX EMPLOYÉS DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Un repas est fourni gratuitement à l'employé de l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers :

- agent ou agente d'intervention (3545);
- agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555);
- agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544);
- agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554);
- agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543);
- agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553).

ANNEXE X

RELATIVE À CERTAINS EMPLOYES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

L'employé qui n'est pas assujetti aux primes de soins critiques et de soins critiques majorée ainsi qu'aux primes spécifiques de soins critiques et de soins critiques majorées et qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, de la prime quotidienne de soins intensifs prévue au paragraphe 1.02 de l'annexe A, au paragraphe 7.02 des annexes C et D et au paragraphe 1.02 de l'annexe E en vertu de l'annexe 2 à la circulaire 2008-006 (02.01.42.02), continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'il conserve son poste.

Le taux de la prime quotidienne de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente annexe est de 3,51 $ pour la durée du répertoire.

L'employé qui bénéficiait de la prime de soins intensifs prévue à la présente annexe, dans les services cités au paragraphe 22.02, cesse de la recevoir à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire ~~du 10 juillet 2016~~.

ANNEXE Y

RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTERQUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINS EMPLOYÉS

~~ARTICLE 1~~

~~Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail dans un service où les soins sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine ou sur deux (2) quarts différents continus est de :~~

~~**1**- trente-sept heures et demie (37,50) pour l'employé visé par le regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières sauf pour celui visé au sous-paragraphe 2;~~

~~**2**- trente-six heures et quart (36,25) pour l'employé visé par le regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières œuvrant dans la mission CLSC;~~

~~**3**- trente-six heures et quart (36,25) pour l'employé visé par le regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes;~~

~~**4**- trente-sept heures et demie (37,50) pour l'employé visé par le regroupement des titres d'emploi d'infirmiers et d'infirmières auxiliaires œuvrant en CHSLD.~~

~~Ces nombres d'heures de la semaine régulière de travail s'appliquent en raison de la responsabilité d'assurer la transmission d'informations cliniques aux employés d'un autre quart de travail.~~

~~Un quart de travail qui ne comprend que des employés en disponibilité n'est pas considéré aux fins d'application de la présente annexe.~~

~~ARTICLE 2~~

~~Les regroupements des titres d'emploi visés à l'article 1 sont :~~

~~Regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières :~~

- ~~infirmier ou infirmière (2471);~~
- ~~infirmier ou infirmière chef d'équipe (2459);~~
- ~~assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef et assistant ou assistante du supérieur immédiat (2489);~~
- ~~infirmier ou infirmière clinicienne (1911);~~
- ~~infirmier clinicien assistant-infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef et infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912);~~
- ~~infirmier ou infirmière monitrice (2462);~~
- ~~candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière (2490);~~
- ~~infirmier ou infirmière en stage d'actualisation (2485);~~

- ~~externe en soins infirmiers (4001).~~

~~Regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes :~~

- ~~inhalothérapeute (2244);~~
- ~~assistant-chef ou assistante-chef inhalothérapeute (2248);~~
- ~~coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie) (2246);~~
- ~~externe en inhalothérapie (4002).~~

~~Regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires :~~

- ~~infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);~~
- ~~infirmier ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445);~~
- ~~infirmier ou infirmière auxiliaire assistant chef d'équipe (3446);~~
- ~~infirmier ou infirmière auxiliaire en stage d'actualisation (3529);~~
- ~~candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière auxiliaire (3456).~~

~~ARTICLE 3~~

~~L'employé qui, au 10 juillet 2016, détient un poste visé au sous-paragraphe 4 de l'article 1 ainsi que l'employé qui est assigné à un tel poste voit le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail rehaussé à cette date.~~

~~ARTICLE 4~~

~~La prime prévue à l'alinéa 1 du paragraphe 17.01 du répertoire s'applique à l'employé visé par les dispositions de l'article 1 de la présente annexe qui fait tout son service entre 14 h et 8 h 15.~~

ARTICLE <u>1</u> ~~5~~

L'employé ~~des regroupements des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières, d'inhalothérapeutes et d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires non visé par les dispositions de l'article 1 de la présente annexe, de même que l'employé~~ détenant le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires <u>ou de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe</u>~~,~~ reçoit une prime de 2 %.

La prime s'applique sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ~~et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe G~~.

ARTICLE <u>2</u> ~~6~~

L'employé inscrit sur la liste de rappel bénéficie également~~, selon le cas,~~ des dispositions de<u>s</u> l'article~~s~~ 1 ~~ou 5~~ de la présente annexe.

ANNEXE Z

RELATIVE AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

À la date d'entrée en vigueur du répertoire, prévoir que le nombre d'heures hebdomadaires de travail pour tous les titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires est de 37,50 heures, à l'exception des titres d'emploi d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée (1915) et de candidat infirmier praticien spécialisé ou candidate infirmière praticienne spécialisée (1914) dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de 40 heures.

ANNEXE AA

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'employeur peut mettre en application un aménagement du temps de travail en respectant les balises suivantes :

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'employé détenteur d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à l'employé œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) ~~quinze (15)~~ années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

L'employeur détermine les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, dont notamment :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail;
- la manière de disposer de la ou des journées libérées par un employé détenteur d'un poste à temps complet en priorisant les employés du service ou autrement déterminé par l'employeur.

A. Quart de jour ou de soir

L'employé détenteur d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de douze (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à l'employé détenteur d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) ~~quinze (15)~~ années de service et plus.

B. Quart de nuit

a) L'employé détenteur d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'annexe K s'appliquent.

b) L'employé détenteur d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :

i) par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours;

ii) et, par la réduction de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie;

iii) L'employé qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour l'employé.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- pour la prime de 14 % : 2 jours;
- pour la prime de 15 % : 3,7 jours;
- pour la prime de 16 % : 5,3 jours.

iv) Lors de toute absence pour laquelle l'employé reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 17.02 du répertoire.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6^{e}) journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);

f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

L'employé détenteur d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, l'employé ayant trois (3) ~~quinze (15)~~ années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque l'employé cesse d'être visé par la présente annexe en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de l'annexe à l'employé et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à l'employé travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de l'annexe à l'employé et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de l'employé à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

L'employé détenteur d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par l'employé à temps complet conserve son statut d'employé à temps partiel à moins que l'employeur n'en décide autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de l'employé qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à l'employé visé.

ANNEXE BB

RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS ~~AINSI QU'À L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION~~

1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux employés visés par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au 30 septembre 2023.

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	

1.2 Cette prime est aussi versée à l'employé détenteur du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que l'employé exerce des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1 et qu'il détient les qualifications requises[1].

[1] De plus, pour les titres d'emploi du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, l'employé doit détenir un certificat de qualification.

1.3 Pour l'employé détenteur d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 10%, en autant que cet employé ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de quinze (15) heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions du présent répertoire qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur du répertoire.

ANNEXE CC

RELATIVE AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL POUR LES TITRES D'EMPLOI D'ASSISTANT OU ASSISTANTE EN RÉADAPTATION, D'AGENT OU AGENTE D'INTERVENTION EN MILIEU MÉDICO-LÉGAL ET D'AGENT OU AGENTE D'INTERVENTION EN MILIEU PSYCHIATRIQUE

À la date d'entrée en vigueur du répertoire, le nombre d'heures hebdomadaires de travail est rehaussé à 36,25 heures pour les titres d'emploi d'assistant ou assistante en réadaptation (3462) et d'agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544) et à 37,50 heures pour le titre d'emploi d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543).

ANNEXE DD

RELATIVE AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS OEUVRANT DANS LE SECTEUR DE L'INFORMATIQUE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, l'employeur offre, selon ses besoins, à tout employé détenteur d'un poste à temps complet, la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de quarante (40) heures et ce pour les titres d'emploi suivants :

- analyste en informatique (1123);
- analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique (1124);
- technicien ou technicienne en informatique (2123);
- technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124);
- opérateur ou opératrice en informatique, classe I (5108);
- opérateur ou opératrice en informatique, classe II (5111).

L'employeur offre également, selon ses besoins, à l'employé détenteur d'un poste à temps partiel la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de quarante (40) heures, et ce, de manière proportionnelle au nombre d'heures du poste qu'il détient.

Dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation, l'employeur confirme à l'employé le rehaussement de son poste sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de quarante (40) heures.

Au terme de ce dernier exercice, le choix de l'employé est définitif.

ANNEXE EE

RELATIVE AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur du présent répertoire, l'employeur offre, selon ses besoins, à tout employé détenteur d'un poste à temps complet, la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de 37,50 heures et ce pour les titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- avocat ou avocate (1114);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

L'employeur offre également, selon ses besoins, à l'employé détenteur d'un poste à temps partiel la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de 37,50 heures, et ce, de manière proportionnelle au nombre d'heures du poste qu'il détient.

Dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation, l'employeur confirme à l'employé le rehaussement de son poste sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de 37,50 heures.

Au terme de ce dernier exercice, le choix de l'employé est définitif.

ANNEXE FF

RELATIVE À L'EMPLOYÉ ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1

MONTANT FORFAITAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire ~~du 1er avril 2015~~ et jusqu'au 30 septembre ~~mars~~ 2023~~0~~, l'employé détenant un ou plusieurs titres d'emploi d'un même regroupement visés à l'article 3 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 4, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à l'employé de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu des annexes J et N du présent répertoire, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées, l'employé visé reçoit un montant forfaitaire selon le regroupement de titres d'emploi visé :

Regroupements de titres d'emploi	**Forfaitaire par 500 heures effectivement travaillées**
1000-1999	360 $
2000-2999	295 $
3000 et +	195 $

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 2

JOURNÉE CHÔMÉE

L'employé détenteur d'un poste à temps complet peut, après entente avec l'employeur quant à la date de prise de la journée chômée, obtenir une (1) journée chômée en remplacement du montant forfaitaire auquel il a droit en autant qu'il :

- informe l'employeur de ce choix avant d'avoir complété sa période de cinq cents (500) heures effectivement travaillées;
- se prévale de cette journée chômée dans l'année en cours et au plus tard le 30 septembre ~~mars~~ 2023~~0~~.

Toutefois, l'employé détenant un titre d'emploi faisant partie d'un des regroupements de titres d'emploi d'infirmiers ou infirmières, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires ou, apparaissant à la liste ci-dessous mentionnée, ne peut bénéficier de la journée chômée :

- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Ergothérapeute (1230);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée ~~(certifié « A »)~~ aux bénéficiaires chef d'équipe (34~~59~~77);
- Psychologue (1546);
- Travailleur social ~~professionnel~~ ou travailleuse sociale ~~professionnelle~~ (1550).

ARTICLE 3

TITRES D'EMPLOI PAR REGROUPEMENT

Par regroupement, les titres d'emploi visés par l'annexe sont les suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Conseiller d'orientation professionnelle, conseillère d'orientation professionnelle (1701);
- Conseiller ou conseillère en adaptation au travail (1703);
- Criminologue (1544);
- Éducateur ou éducatrice physique / kinésiologue (1228);
- Ergothérapeute (1230);
- Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912);
- Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911);
- Travailleur social ~~professionnel~~ ou travailleuse sociale ~~professionnelle~~ (1550);
- Organisateur ou organisatrice communautaire (1551);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Psychoéducateur, psychoéducatrice (1652);
- Psychologue (1546);
- Thérapeute par l'art (1258);

- Spécialiste en activités cliniques (1407).

2) Codes 2000 à 2999 :

- Aide social ou aide sociale (2588);
- Assistant-infirmier-chef, assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat, assistante du supérieur immédiat (2489);
- Éducateur ou éducatrice (2691);
- Infirmier ou infirmière (2471);
- Infirmier ou infirmière chef d'équipe (2459);
- Technicien ou technicienne en travail social ~~assistance sociale~~ (2586);
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- Technicien ou technicienne d'intervention en loisir~~s~~ (2696);
- Thérapeute en réadaptation physique (2295);
- Travailleur ou travailleuse communautaire (2375);
- Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation (2694).

3) Codes 3000 et plus :

- Agent ou agente d'intervention (3545);
- Agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555);
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544);
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554);
- Assistant ou assistante en réadaptation (3462);
- Auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588);
- Conducteur ou conductrice de véhicules (6336);
- Gardien ou gardienne (6438);
- Gardien ou gardienne de résidence (6349);
- Infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);
- Instructeur ou instructrice aux ateliers industriels (3585);
- Instructeur ou instructrice métier artisanal ou occupation thérapeutique (3598);
- Préposé ou préposée à l'unité et/ou au pavillon (3685);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée ~~(certifié « A »)~~ aux bénéficiaires chef d'équipe (3477~~59~~);
- Surveillant ou surveillante en établissement (6422).

ARTICLE 4

CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

4.01 Les centres ou sous-centres d'activités sont les suivants :

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA) ;
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS);

- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA);
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS);
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS);
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA);
- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA);
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS);
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE);
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS-Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique);
- ~~5941 Suivi intensif dans la communauté~~
- ~~5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté~~
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
  - Clinique Cormier Lafontaine
  - Équipe itinérance et sans domicile fixe
  - Équipe jeunesse intervenant en CJ
  - Équipe toxico-justice
  - Traitement de substitution
  - Urgence-triage;
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie;
- 6940 Internat – Déficience intellectuelle ou physique et trouble envahissant du développement;
- 6945 Internat – Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement;
- 6946 Internat – Déficience physique;
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique;
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans;
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 7000 Centre pour activités de jour;
- 7010 Atelier de travail;
- 7040 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue;
- 7041 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement);
- 7042 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience physique);
- 7690 Transport externe des usagers;
- 7710 Sécurité;
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux;

- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux;
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention;
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive.

Pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seuls les employés visés œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des TGC recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient d'un montant forfaitaire selon les modalités prévues à la présente annexe.

4.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente annexe tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

4.03 Si, au cours de la durée du répertoire, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, la liste sera mise à jour.

ANNEXE GG

RELATIVE À L'EMPLOYÉ DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ŒUVRANT AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE

ARTICLE 1

MONTANT FORFAITAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire ~~du 1er avril 2015~~ et jusqu'au 30 septembre ~~mars~~ 2023~~0~~, l'employé de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux ~~détenant un ou plusieurs titres d'emploi des regroupements de titres d'emploi visés à l'article 2 et~~ œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 2~~3~~, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à l'employé de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu des annexes J et N du présent répertoire, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées, l'employé visé reçoit un montant forfaitaire de cent quatre-vingts dollars (180 $).

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

~~ARTICLE 2~~

~~REGROUPEMENTS DE TITRES D'EMPLOI~~

~~L'employé doit détenir un ou plusieurs titres d'emploi dans l'un ou l'autre des regroupements de titres d'emploi suivants :~~

- ~~infirmier clinicien ou infirmière clinicienne et infirmier praticien ou infirmière praticienne;~~
- ~~infirmier ou infirmière;~~
- ~~infirmier ou infirmière auxiliaire;~~
- ~~inhalothérapeute,~~
- ~~préposé ou préposée aux bénéficiaires;~~
- ~~technicien ou technicienne de la santé et des services sociaux.~~

ARTICLE 2~~3~~

CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

2~~3~~.01 Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : Soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : Soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : Unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : Soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : Soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : Soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : Soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

2~~3~~.02 Si, au cours de la durée du répertoire, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, la liste sera mise à jour.

ANNEXE HH

RELATIVE À L'EMPLOYÉ ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT DU GRAND-NORD

ARTICLE 1

INDEMNITÉ ANNUELLE PROVISOIRE

1.01 À compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire ~~du 1er avril 2015~~ et jusqu'au 30 septembre ~~mars~~ 2023~~0~~, l'employé détenant un titre d'emploi dans l'une ou l'autre des catégories de personnel suivantes :

- techniciens et professionnels de l'administration de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration;
- techniciens et professionnels des services sociaux de la catégorie du personnel de techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux;

œuvrant dans un établissement du Grand-Nord visé reçoit une indemnité annuelle provisoire de recrutement et de maintien en emploi (indemnité provisoire). Cette indemnité provisoire est fixée en fonction du secteur où travaille l'employé et de ses années de service continu dans un établissement du Grand-Nord.

Le montant annuel de l'indemnité provisoire est établi comme suit :

	Moins d'un (1) an ~~de deux (2) ans~~ de service continu dans un établissement du Grand-Nord	**Entre un (1) ~~deux (2)~~ et trois (3) ans de service continu dans un établissement du Grand-Nord**	**Trois (3) ans et plus de service continu dans un établissement du Grand-Nord**
Secteur III Les communautés visées sont Mistissini, Ouje-Bougoumou, Chisasibi, Waswanipi.	5 000 $	7 000 $	9 750 $
Secteur IV Les communautés visées sont Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvimituq, ~~Umiujaq,~~ Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui.	6 000 $	8 000 $	10 750 $
Secteur V Les communautés visées sont Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Umiujaq, Salluit.	7 000 $	9 000 $	11 750 $

1.02 Pour la première (1re) période d'application, l'indemnité provisoire est versée au prorata de la durée de la période comprise entre la date d'entrée en vigueur du répertoire et la fin de l'année financière en cours par rapport à la durée totale de cette année financière.

ARTICLE 2

MODALITÉS D'APPLICATION

2.01 Les années de service continu accumulées dans l'établissement du Grand-Nord pour l'employé déjà à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire sont reconnues. Par la suite, la reconnaissance d'une année de service continu supplémentaire aux fins de déterminer le montant de l'indemnité provisoire de l'employé sera effectuée à chaque année correspondant au jour et au mois de la date d'entrée en vigueur du répertoire.

2.02 Dans le cas où l'employé est embauché entre la date d'entrée en vigueur du présent répertoire et le 30 septembre ~~mars~~ 2023~~0~~, le calcul du nombre d'années de service continu est effectué à compter de la date de son embauche dans l'établissement du Grand-Nord. Par la suite, la reconnaissance d'une année de service continu supplémentaire aux fins de déterminer le montant de l'indemnité de l'employé est effectué à l'anniversaire de sa date d'embauche.

2.03 L'indemnité provisoire est répartie et versée à chaque période de paie.

2.04 L'employé à temps partiel reçoit le montant de l'indemnité provisoire au prorata des heures rémunérées.

2.05 Le montant de l'indemnité provisoire est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de l'employé, dans le cas où cette affectation est de moins d'un an.

2.06 L'employeur cesse de verser l'indemnité provisoire si l'employé quitte délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. Cette indemnité est toutefois maintenue comme si l'employé était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

2.07 L'employé qui bénéficie d'une absence sans solde n'a pas droit à l'indemnité provisoire.

2.08 L'employé qui se prévaut des dispositions de l'article 26~~3~~ du présent répertoire (Régime de congé à traitement différé) ou de l'annexe II (Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire) ne peut demander de différer le versement de l'indemnité provisoire.

2.09 Le montant de l'indemnité provisoire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ANNEXE II

RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

ARTICLE 1

DÉFINITION

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à un employé d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à l'article 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la règlementation fiscale.

Ce régime de congé CFTÉ-ÉS comprend, d'une part, une période de contribution de l'employé et, d'autre part, une période de congé.

ARTICLE 2

DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application de l'alinéa g) de l'article 7. La durée du régime inclut la période du congé.

ARTICLE 3

DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

ARTICLE 4

MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

L'employé peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident;

- de soins de fin de vie;
- d'un décès à l'étranger;
- d'un lourd handicap;
- d'une autre situation familiale convenue entre les parties.

b) Motif d'études

L'employé peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour :

- la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, l'employé doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à l'article 5.

ARTICLE 5

CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, l'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détenteur d'un poste;

b) avoir complété un (1) an de service;

c) effectuer une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS;
- la durée du congé;
- le moment de la prise de congé;
- le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à l'article 4.

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

d) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à l'article 4;

e) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en horaire de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail lors de l'entrée en vigueur du contrat.

ARTICLE 6

RETOUR

À l'expiration de son congé, l'employé peut reprendre son poste ou l'assignation qu'il détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

L'employé ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation.

Dans tous les cas, si le poste que l'employé détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employé doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 8 du présent répertoire.

ARTICLE 7

MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du régime, l'employé reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait si il ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	**DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS**	
	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à l'employé en conformité avec les dispositions du répertoire, pourvu qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, l'employé n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, l'employé ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, l'employé maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, l'employé peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de l'employé au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et l'employé se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle il participe au régime de retraite.

c) Ancienneté

Durant son congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant son congé, l'employé est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

L'employé est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

Durant son congé, l'employé est réputé accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si l'employé est encore invalide, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 9.17 du répertoire. Si la date de cessation du contrat survient au moment où l'employé est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, l'employé reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingt pour cent (80%) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7 conformément aux dispositions du paragraphe 9.17 du répertoire. Toutefois, si l'employé est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

3- Si l'invalidité survient après le congé, l'employé reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 9.17 du répertoire. Si l'employé est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, il reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, l'employé voit sa participation au régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraine le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la présente annexe sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, l'employé est réputé accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, l'employé se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

k) Mise à pied

Dans le cas où l'employé est mis à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si l'employé bénéficie de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 8.15, il continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'il demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

l) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

1- Si le congé a été pris, l'employé devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

2- Si le congé n'a pas été pris, l'employé sera remboursé, sans intérêt, d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat.

3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'employé durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de l'employé en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse, sans intérêt, le solde à l'employeur.

m) Renvoi

Advenant le renvoi de l'employé pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de rupture de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si l'employé a des sommes dues à l'employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de l'employé, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par l'employé ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

o) Employé à temps partiel

L'employé détenteur d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à l'article 4. Ce congé doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Le salaire que l'employé à temps partiel recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

La rémunération prévue aux paragraphes 3.13 et 9.31 du répertoire et 3.03 de l'annexe J est alors calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

Nonobstant ce qui précède, l'employé détenteur d'un poste à temps partiel qui effectue une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial, tel que défini à l'article 4, peut prendre ce congé dès le début du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Dans un tel cas, le salaire que l'employé à temps partiel reçoit durant le congé est établi à partir du nombre de quarts de travail prévu à son poste ou de la moyenne du nombre de quarts travaillés par semaine au cours des douze (12) derniers mois, selon l'option la plus avantageuse pour l'employé. L'employé doit alors rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé réparti sur la période qui reste à courir au régime de congé CFTÉ-ÉS par

rapport à la période de contribution.

p) Changement de statut

L'employé qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- Il pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7;

2- Il pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traité alors comme un employé à temps partiel.

Cependant, l'employé à temps complet qui devient un employé à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé CFTÉ-ÉS.

q) Régimes d'assurance collective

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14 du répertoire, l'employé continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme s'il ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, l'employé continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 9.14 du répertoire, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de l'article 7. Cependant, l'employé peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé s'il ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 8

REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, l'employé doit, en plus des dispositions prévues aux articles 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

1- ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens du paragraphe 6.07 du répertoire au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

2- doit s'être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

ANNEXE JJ

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES MÉDICALES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

À compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire, l'employé du titre d'emploi de secrétaire médicale (5322) reçoit une prime de 3 %, et ce, jusqu'au 30 mars 2023.

La prime s'applique sur le taux de salaire, ainsi que sur les dispositions du présent répertoire qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

Le pourcentage de la prime est diminué de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3 %.

Par ailleurs, aux fins du versement de correctifs d'équité salariale, le cas échéant, les montants versés pour la prime seront soustraits des montants dus par l'employeur.

Advenant un règlement ou une décision de la CNESST ou d'une autre instance qui serait défavorable aux plaignantes, le versement de la prime de 3 % aux employés du titre d'emploi de secrétaire médicale sera néanmoins maintenu jusqu'au 30 mars 2023.

ANNEXE KK

RELATIVE À L'EMPLOYÉ DU TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'employé détenant le titre d'emploi de psychologue (1546).

ARTICLE 2

PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire ~~Du 1er avril 2015 au 19 mars 2016~~, l'employé visé bénéficie d'une prime de rétention selon le nombre d'heures de travail rémunérées qui s'établit comme suit :

- Palier 1 :
    - 4,1~~6,7~~ % sur le taux de base horaire~~salaire~~ pour une prestation de travail rémunérée de cinquante-six (56) heures et plus et de moins de soixante-dix (70) heures par période de paie;
- Palier 2 :
    - 9,6 % sur le taux de base horaire~~salaire~~ pour une prestation de travail rémunérée de soixante-dix (70) heures par période de paie.

Les deux (2) paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

~~À compter du 20 mars 2016, l'employé visé bénéficie d'une prime de rétention selon le nombre d'heures de travail rémunérées qui s'établit comme suit :~~

- ~~Palier 1 :~~
    - ~~6,6 % sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de cinquante-six (56) heures et plus et de moins de soixante-dix (70) heures par période de paie;~~
- ~~Palier 2 :~~
    - ~~9,5 % sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de soixante-dix (70) heures par période de paie.~~

~~Les deux (2) paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.~~

La prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence suivantes :

- Les congés suivants prévus au présent répertoire :
    - les congés annuels;
    - les congés fériés;
    - les congés de maladie;
    - les congés mobiles;
    - les congés spéciaux en vertu des paragraphes 7.19A et 7.20;
    - les congés sociaux en vertu de l'article 2<u>7</u>~~3~~4.
- La formation offerte par l'employeur et prévue à l'horaire de travail;
- Les congés rémunérés par l'employeur en vertu de l'article 59 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou de l'article 36 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1).
- <u>Les période d'invalidité prévues à l'alinéa b) du paragraphe 9.17.</u>

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 <u>septembre</u>~~mars~~ 202<u>3</u>~~0~~.

Méthode et formule d'ajustement de la prime[1]

Le pourcentage des deux (2) paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial[2] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au présent répertoire.

La diminution de la prime est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage à attribuer à chacun des deux (2) paliers est déterminé en utilisant le taux de base <u>horaire</u> de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Les deux (2) pourcentages de référence de la prime de rétention sont, pour le premier ajustement à survenir, ceux en vigueur <u>à la date d'entrée en vigueur du présent répertoire</u>~~au 1er avril 2015~~.

Mathématiquement :

$$\%\ \text{Prime de rétention}_{\mathbf{Palier_i,t+1}} = \left[\left(\frac{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_t \times \left(1 + \%\ \text{Prime de rétention}_{\mathbf{Palier_i,t}}/100\right)}{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

[1] <u>Le calcul de la prime de rétention est effectué par le Secrétariat du Conseul du trésor selon les dispositions de la présente annexe.</u>

[2] Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

i = Le numéro du palier de la prime de rétention :

où *i* = 1 pour le palier 1 et *i* = 2 pour le palier 2

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi ~~au dollar[1] si le taux de base de l'échelon est annuel et arrondi~~ à la cent[1][2] ~~lorsqu'il est en taux horaire~~.

Le pourcentage obtenu, de la prime de rétention de chaque palier, est arrondi à une décimale après la virgule[2][3].

Dispositions relatives à l'employé à temps partiel

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'employé à temps partiel en y faisant les adaptations suivantes :

- Les bénéfices marginaux applicables à l'employé à temps partiel versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention;

- Les heures d'absence rémunérées en bénéfices marginaux coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de l'employé sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

~~[1] Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier (1er) chiffre et les suivants sont retranchés si le premier (1er) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier (1er) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première (1re) décimale et les suivantes sont retranchées.~~

[2] Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième (3e) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3e) et les suivants sont retranchés.

[3] Ainsi, quand la virgule est suivie de deux (2) chiffres et plus, le deuxième (2e) chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième (2e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le deuxième (2e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier (1er) est porté à l'unité supérieure et le deuxième (2e) et les suivants sont retranchés.

ANNEXE LL

RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RENDRE LE TEMPS COMPLET ATTRACTIF ET À L'UTILISATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, DE LA DISPONIBILITÉ EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE POUR LA CATÉGORIE DE PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

SECTION I PROCESSUS DE REHAUSSEMENT DES POSTES À DES POSTES À TEMPS COMPLET

L'employeur offre, selon ses besoins, la possibilité à tout employé détenteur d'un poste à temps partiel de voir ce dernier rehaussé à temps complet, dans le même service et sur le même quart de travail. L'employé qui y consent est confirmé dans un statut d'employé à temps complet dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation.

SECTION II HORAIRE 9/14 POUR L'EMPLOYÉ DÉTENTEUR D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART STABLE DE SOIR

L'employeur et l'employé détenteur d'un poste à temps complet sur un quart stable de soir dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, peuvent convenir d'un aménagement du temps de travail prévoyant un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

Dans tous les cas, cela ne doit entraîner aucun coût supplémentaire.

L'employé visé qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours, selon la manière et l'ordre suivants :

i. par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie, pour l'équivalent de douze (12) périodes de quatorze (14) jours;

ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir majorée en temps chômé, pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de soir majorée en jour de congés chômés s'établit comme suit :

- 6 % équivaut à douze (12) jours.

Lorsque l'employé cesse d'être visé par la présente annexe en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé férié et de congé de maladie prévue au sous-alinéa i) de la présente section est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de l'annexe à l'employé et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à l'employé travaillant sur le quart stable de soir, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de l'annexe à l'employé et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) de la présente section, le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'employeur procède aux ajustements monétaires nécessaires, le cas échéant, en regard de la prime de soir majorée utilisée ou non aux fins de conversion en congés chômés.

SECTION III PRIMES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION POUR L'EMPLOYÉ DÉTENTEUR D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART DE SOIR, DE NUIT OU DE ROTATION

L'employé qui détient un poste à temps complet de soir ou de nuit et qui effectue une prestation de travail dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, reçoit une prime pour chaque heure travaillée, laquelle est établie de la manière suivante :

a) quart de soir :

- 3 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire;

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de soir prévue au paragraphe 17.01, et ce, en sus de la prime de soir ou de la prime de soir majorée, selon le cas.

b) quart de nuit :

- 2 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe A, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe G à compter de la date d'entrée en vigueur du répertoire;
-

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de nuit prévue au paragraphe 17.01, et ce, en sus de la prime de nuit ou de la prime de nuit majorée, selon le cas.

L'employeur octroie la prime applicable, selon le cas, à l'employé détenteur d'un poste à temps complet sur un quart de rotation pour chaque heure travaillée sur le quart de soir ou de nuit.

Aux fins de la rémunération de l'employé, le paragraphe 17.05 s'applique aux primes d'attraction et de rétention prévues à la présente section et celles-ci ne sont pas considérées aux fins du calcul de la compensation monétaire prévue à l'article 7 de l'annexe J.

Ces primes d'attraction et de rétention prennent fin le 30 mars 2023.

ANNEXE MM

RELATIVE AU RANGEMENT APPLICABLE AU TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER PRATICIEN SPÉCIALISÉ OU INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE

CONSIDÉRANT la mise en œuvre, à compter du 25 janvier 2021, de la Loi modifiant la Loi sur les infirmières et les infirmiers et d'autres dispositions afin de favoriser l'accès aux services de santé, L.Q. 2020, c. 6 (Loi);

CONSIDÉRANT que cette Loi a notamment pour effet de permettre aux infirmiers praticiens spécialisés et infirmières praticiennes spécialisées d'exercer de nouvelles activités professionnelles :

ÉVALUATION DU TITRE D'EMPLOI

- À partir du 25 janvier 2021, le rangement 28 est applicable au titre d'emploi d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée (1915);

- La hausse du rangement prévue à la présente annexe n'a pas pour effet de modifier l'échelon détenu par l'employé visé ni la durée de séjour aux fins de l'avancement dans les échelles de salaire prévues au répertoire.

ANNEXE NN

RELATIVE AU MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ AUX TITRES D'EMPLOI D'INFIRMIER AUXILIAIRE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE ET D'INFIRMIER AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE

CONSIDÉRANT que l'infirmier auxiliaire ou l'infirmière auxiliaire et l'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou l'infirmière auxiliaire chef d'équipe font partie de l'équipe de soins au même titre que le préposé ou la préposée aux bénéficiaires;

CONSIDÉRANT que l'équipe de soins ainsi constituée effectue des tâches complémentaires en soins d'assistance ou en soins infirmiers aux bénéfices des usagers sur une unité de soins :

Un montant forfaitaire est versé à l'employé titulaire du titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) dont le taux de salaire à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9.

Ce montant forfaitaire correspond à la différence entre le taux unique du rangement 9 et le taux de salaire horaire de l'employé des échelons 1 ou 2.

Ce montant forfaitaire est versé à chaque période de paie, et ce, pour chaque heure rémunérée dans un titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445). Par ailleurs, il est ajusté en fonction de l'avancement de l'employé dans son échelle de salaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable et non admissible au régime de retraite. Les primes versées en pourcentage ne s'appliquent pas sur ce montant forfaitaire.

La présente annexe entre en vigueur à la date d'application du taux unique du rangement 9 pour le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480), c'est-à-dire le 1er avril 2020.

ANNEXE OO

RELATIVE AU SOUTIEN ET À LA RECONNAISSANCE DES INTERVENANTS OEUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE EN CENTRE JEUNESSE (CJ)

ARTICLE 1

PRIME

L'employé de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affecté à la surveillance ou à la réadaptation de la clientèle en CJ et l'employé de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en CJ reçoivent une prime de 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G.

L'employé visé par cette prime ne peut bénéficier du montant forfaitaire prévu à l'annexe FF (relative à l'employé œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement).

Sauf pour l'employé qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'annexe N, l'employé détenteur d'un poste à temps complet peut convertir une partie de cette prime en une (1) journée chômée par année. Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par l'employé au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise de la journée chômée se fait après entente avec l'employeur;
- la journée chômée qui n'a pas été prise est monnayable à la fin de l'année de référence.

ARTICLE 2

PRIME POUR L'EMPLOYÉ DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX OEUVRANT DANS CERTAINS SECTEURS

En plus de la prime prévue à l'article 3 de la présente annexe, l'employé de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant dans les secteurs suivants reçoit une prime de 3 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G :

- Secteur de la réception et du traitement des signalements (RTS)
  5100 : Accueil jeunesse (LPJ-LSJPA-LSSSS)

- Secteur de l'accueil, l'évaluation et l'orientation (AEO)
  5200 : Évaluation/Orientation et accès (LPJ-LSJPA-LSSSS)

- Secteur de l'application des mesures (AM)
  5400 : Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ-LSJPA-LSSSS)

L'employé visé par cette prime ne peut bénéficier du montant forfaitaire prévu à l'annexe FF (relative

à l'employé œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement).

Cette prime prend fin le 30 septembre 2023.

ANNEXE PP

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ECHELLES DE SALAIRE AU 1ER AVRIL 2022 POUR LE SECTEUR DE LA SANTE ET DES SERVICES SOCIAUX

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	20,98																		1	20,98
2	21,27																		2	21,27
3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 3.23 du répertoire.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE QQ

RANGEMENTS DES TITRES D'EMPLOI

RANGEMENTS DES TITRES D'EMPLOI

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1105	Agent de la gestion financière	20	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration	16	
3	2688-2	Agent d'intégration	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	3555	Agent d'intervention chef d'équipe	9	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe	9	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe	9	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
3	2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	17	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
3	2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21	
3	1254	Audiologiste	23	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	21	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	-	
3	1701	Conseiller d'orientation	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	22	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur	16	
3	2691-2	Éducateur	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire	16	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	19	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3	3455	Infirmier auxiliaire	14	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	20	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	28	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	18	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	22	
3	1656	Orthopédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	23	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulanger	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires	-	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3	3477	Préposé aux bénéficiaires chef d'équipe	10	X
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie ou ergothérapie	7	
3	3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur	22	
3	1546	Psychologue	24	
3	2273	Psychotechnicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	-	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe B	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technologue en prothèses et appareils dentaires	14	
3	2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
3	2101	Technicien en administration	14	
3	6317-1	Technicien en alimentation	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2258	Technicien en audiovisuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	

c	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche sociale	13	
3	2586	Technicien en travail social	16	
3	2112	Technicien juridique	14	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
3	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2217	Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome	18	
3	2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
3	2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
3	2295	Technologue en physiothérapie	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social	22	

Notes :
(1) Secteur 3: Santé et services sociaux.
(2) Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de l'entrée en vigueur du répertoire.
(3) Pour la date de création ou d'abolition des titres d'emploi, selon le cas, se référer à la nomenclature.
(4) Le rangement 28 est applicable à compter du 25 janvier 2021.

ANNEXE RR

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0