



**ARRANGEMENTS LOCAUX
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

INTERVENUS ENTRE

LE CHU DE QUÉBEC-UNIVERSITÉ LAVAL

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES
ET EMPLOYÉS DU CHU DE QUÉBEC (SCFP-1108)**

Personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration

NOVEMBRE 2018

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I ARTICLES

1.01 2-	LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS COMPLET TEMPORAIRE.....	1.1
4.06	CONSULTATION DOSSIER D'EMPLOI	4.1
6.14	LOCAL SYNDICAL.....	6.1
9.04	CONVERSION EN TEMPS CHÔMÉ DE LA PRIME DE NUIT	9.1
19.03	CONVERSION EN TEMPS CHÔMÉ DU TRAVAIL EFFECTUÉ EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	19.1
23.41	FRACTIONNEMENT EN DEMI-JOURNÉE D'UNE (1) JOURNÉE DE CONGÉ DE MALADIE POUR MOTIFS PERSONNELS.....	23.1
23.47	MUTATION DES PERSONNES SALARIÉES INSCRITES SUR L'ÉQUIPE SPÉCIALE	23.1
27.01	REMBOURSEMENT DU KILOMÉTRAGE.....	27.1
27.03	UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL.....	27.1
30.01	COMITÉ PARITAIRE LOCALE SANTÉ ET SÉCURITÉ	30.1
33.09	COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	33.1

PARTIE II ANNEXES.....1

L	SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	L.1
X	HORAIRE ATYPIQUE	X.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

NO 3	RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE	3.1
NO 17	RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	17.1

PARTIE I
ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 2- LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS COMPLET TEMPORAIRE

La personne salariée de la liste de disponibilité assignée à une affectation à temps complet dont il reste six (6) mois ou plus à écouler peut demander à être considérée comme une personne salariée à temps complet. Ce changement temporaire de statut ne peut avoir d'effet rétroactif.

Une fois que l'affectation à temps complet est terminée, l'Employeur paie à la personne salariée la totalité des congés fériés cumulés mais non chômés.

ARTICLE 4

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

4.06 CONSULTATION DOSSIER D'EMPLOI

1. Demande d'une personne salariée

La personne salariée fait la demande selon les modalités mises en place par l'Employeur. Un registre de consultation est en vigueur. La personne salariée signe lors de la consultation.

Le représentant de l'Employeur offre les possibilités suivantes à la personne salariée :

- a) Prise de rendez-vous au Centre administratif dans un délai de cinq (5) jours pour consultation du dossier
 - o La consultation du dossier se fait en présence d'un représentant de l'Employeur.
- b) Prise de rendez-vous dans un site du CHU dans un délai de cinq (5) jours pour consultation du dossier
 - o La consultation du dossier se fait en présence d'un représentant de l'Employeur.
- c) Envoi de certains documents du dossier du salarié par courriel
 - o Après autorisation d'un représentant de l'Employeur, une personne salariée peut demander et obtenir de façon numérique certains documents présents à son dossier d'emploi.

2. Demande d'un représentant syndical

Le syndicat peut obtenir accès au dossier d'une personne salariée membre de son unité d'accréditation. Dans un tel cas, le syndicat fait la demande par écrit selon les modalités mises en place par l'Employeur en présentant l'autorisation signée de la personne salariée.

ARTICLE 6

LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE

6.14 LOCAL SYNDICAL

Un local est attribué au syndicat sur chacun des sites suivants : CHUL, HSFA, HDQ, HSS et HEJ. Le syndicat peut réserver une salle au Centre administratif à l’avance afin d’effectuer du travail syndical.

ARTICLE 9

PRIMES

9.04 CONVERSION EN TEMPS CHÔMÉ DE LA PRIME DE NUIT

La personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit pourra avoir sa prime de nuit convertie en temps chômé, et ce, selon les modalités déterminées par l'Employeur, en autant qu'elle puisse être remplacée et que la mesure n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'Employeur.

Le moment de la prise de ce congé est convenu entre la personne salariée et l'Employeur.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.03 CONVERSION EN TEMPS CHÔMÉ DU TRAVAIL EFFECTUÉ EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

1. La personne salariée qui le désire, après autorisation de son supérieur immédiat, peut convertir en temps chômé et au taux applicable le travail effectué et autorisé en temps supplémentaire.
2. Une personne salariée ne peut accumuler plus que l'équivalent de deux (2) journées ouvrables dans sa banque de temps chômé. Le temps accumulé dans une banque de temps chômé doit être écoulé dans le service où il a été accumulé.
3. Le moment du temps chômé fait l'objet d'une entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat.
4. Les primes d'inconvénients sont payées lors de la paie où est effectué le travail en temps supplémentaire et non au moment de la prise du temps chômé.
5. Dans le cadre des mesures administratives incitatives, la conversion en temps chômé ne s'applique pas lors de temps supplémentaire.
6. Une fois que la personne salariée a choisi d'accumuler son temps supplémentaire dans une banque de temps chômé, elle ne peut exiger de l'Employeur que ce temps soit rémunéré autrement qu'en temps chômé.
7. Lorsque la personne salariée quitte pour un congé sans solde de plus de trente (30) jours, un congé à traitement différé ou lorsqu'elle quitte définitivement l'établissement, la banque de temps chômé, si elle ne peut être prise en temps chômé, doit être payée à la personne salariée.

ARTICLE 23

RÉGIME D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE, D'ASSURANCE SALAIRE

23.41 FRACTIONNEMENT EN DEMI-JOURNÉE D'UNE (1) JOURNÉE DE CONGÉ DE MALADIE POUR MOTIFS PERSONNELS

La personne salariée peut fractionner une (1) journée de congé de maladie pour motifs personnels en demi-journées. Cette demande doit être faite au minimum sept (7) jours à l'avance. Si la personne salariée doit être remplacée, le remplacement doit être fait sans entraîner de coût supplémentaire pour l'Employeur.

23.47 MUTATION DES PERSONNES SALARIÉES INSCRITES SUR L'ÉQUIPE SPÉCIALE

La personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut, et ce, avant l'affichage des postes, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion. Si plus d'un poste vacant ou nouvellement créé est disponible, selon son rang d'ancienneté, la personne salariée choisit son poste parmi ceux qui répondent aux critères prévus ci-haut.

Nonobstant les dispositions relatives aux mutations volontaires, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 27

ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

27.01 REMBOURSEMENT DU KILOMÉTRAGE

L'Employeur détermine si la personne salariée doit ou non passer par son port d'attache. Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque la personne salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache, et ce, à l'aller ainsi qu'au retour.

27.03 UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL

La compensation pour l'utilisation du véhicule personnel est versée par l'Employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la personne salariée.

Lorsque l'utilisation de son véhicule personnel par la personne salariée n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance.

Si une personne salariée est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés en fonction du nombre de jours où elle est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, selon les dispositions prévues dans la politique en vigueur.

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ

30.01 COMITÉ PARITAIRE LOCALE SANTÉ ET SÉCURITÉ

1. Un comité paritaire de santé et de sécurité est en place au CHU de Québec – Université Laval. Il se réunit minimalement aux huit (8) semaines, selon l’horaire établi entre les parties. Il est représenté par deux (2) personnes de chacune des parties.
2. Des sous-comités de santé et de sécurité peuvent également être formés dans chacun des cinq (5) sites du CHU de Québec – Université Laval. Il appartient au comité paritaire de déterminer la pertinence de créer de tels comités. L’horaire de ces sous-comités est établi après entente entre les parties.
3. Chacune des parties fera parvenir à l’autre une liste des sujets qu’elle veut placer à l’ordre du jour au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la tenue du comité paritaire ou des sous-comités.
4. Les points discutés lors du comité paritaire ou des sous-comités sur lesquels les parties se sont entendues pourront faire l’objet d’une entente écrite, s’il y a lieu.

ARTICLE 33

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

33.09 COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

1. Énoncé de principe

Le comité local de relations de travail conjoint est issu de l'article 33 (Comité de relations du travail) de la convention collective et a pour but de discuter de certaines questions en lien avec la gestion des ressources humaines et les relations de travail et de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective. Ce comité est mis en place dans les soixante (60) jours suivants l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme privilégié de communication et de coopération, un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions.

2. Fonctionnement

Le comité de relations du travail favorise un mode de travail par consensus et définit ses règles de fonctionnement, notamment quant à la fréquence de ses réunions et des avis de convocation. Il peut former au besoin un sous-comité pour l'aider dans l'exercice de son mandat.

Il est entendu que le comité se réunit un minimum de quatre (4) fois par année pour trouver des solutions aux problématiques rencontrées.

Le fonctionnement du comité peut être revu à la demande explicite de l'une ou l'autre des parties.

3. Mandat du comité

Le mandat du comité de relations du travail CHU est notamment de discuter des sujets suivants :

- étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
- d'assumer les mandats prévus aux paragraphes 14.08 et 35.04 de la convention collective;
- discuter des principes généraux de la gestion des ressources humaines dans l'établissement et sur leurs modalités d'application;
- trouver des solutions aux problématiques soulevées en ayant comme priorité le maintien et la continuité des services offerts à la clientèle tout en visant l'amélioration des conditions de travail des personnes salariées;

- prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties;
- discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé;
- promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration;
- répertorier et analyser les problèmes reliés au milieu de travail;
- poser un diagnostic sur les problèmes rencontrés;
- convenir des solutions à être appliquées localement;
- permettre la discussion sur l'opportunité d'une structure maximisant le nombre de postes à temps complet qui répond aux besoins du service;
- étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;
- discuter de tout autre sujet convenu entre les parties.

PARTIE II
ANNEXES

ANNEXE L

SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Une personne salariée peut demander de bénéficier de la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail.

Toutefois, un tel horaire de travail doit :

1. Faire l'objet d'une demande écrite selon les modalités mises en place par l'Employeur et faite au minimum soixante (60) jours à l'avance;
2. Faire l'objet d'une entente avec le supérieur immédiat et des modalités particulières d'applications pourront être établies;
3. Ne pas générer de coût supplémentaire.

ANNEXE X

HORAIRE ATYPIQUE

Lors de la création d'un poste comportant un horaire de douze (12) heures, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente annexe :

a) Répartition des heures

La répartition des heures prévues au titre d'emploi peut être supérieure à la durée de la journée régulière de travail, sans toutefois excéder douze (12) heures de travail par jour.

b) Semaine de travail – quart de nuit

Pour les personnes salariées travaillant sur un quart ayant un horaire atypique douze (12) heures sur le quart de nuit, la semaine de travail débute le samedi à vingt heures (20 h) pour se terminer le samedi suivant à dix-neuf heures cinquante-neuf (19 h 59). De plus, pour ces personnes salariées, la journée de calendrier débute toujours la veille à vingt heures (20 h).

c) Période de repas

Les personnes salariées travaillant sur un quart ayant un horaire atypique douze (12) heures ont droit à cent vingt (120) minutes de repas par quart de travail.

Ce temps peut être réparti en une ou en plusieurs périodes de repas. Toutefois, ceci ne donne pas droit à la prime d'heure brisée.

d) Périodes de repos

Les personnes salariées travaillant sur un quart ayant un horaire atypique douze (12) heures ont droit à quarante-cinq (45) minutes de pause (repos). La répartition de ces temps de repos est à déterminer entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

e) Remplacement des absences

Les affectations temporaires comportant un horaire atypique douze (12) heures seront offertes par ancienneté dans un premier (1^{er}) temps aux personnes salariées détentrices d'un poste à temps partiel comportant un horaire de douze (12) heures et ayant exprimé une disponibilité conforme à l'affectation.

Si l'affectation n'a pu être comblée selon le paragraphe précédent, elle sera offerte aux personnes salariées inscrites à la liste de disponibilité et décomposée en quarts réguliers de travail en suivant les règles prévues aux paragraphes 7.11 et 7.12 des présentes dispositions locales.

f) Abolition de poste

Lors de l'abolition d'un poste comportant un horaire de douze (12) heures, les règles prévues à l'article 10 des dispositions locales de la convention collective (Supplantation et/ou mise à pied) s'appliquent.

g) Temps supplémentaire

La période de référence pour le paiement du temps supplémentaire, dans le cas d'un poste comportant un horaire de douze (12) heures, se calcule sur une période de deux (2) semaines. De même est considéré comme du temps supplémentaire tout travail fait en excédent de la journée régulière.

h) Utilisation des congés fériés en heures

Les personnes salariées travaillant sur un quart ayant un horaire de douze (12) heures ou un horaire comprimé peuvent utiliser leurs congés fériés sur des journées ayant un nombre d'heures supérieur à l'horaire régulier.

Ainsi, les treize (13) jours de congés fériés dont bénéficie annuellement la personne salariée sont convertis en heures. Lorsqu'un congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de son horaire et le nombre d'heures déterminé précédemment est réduit du nombre d'heures rémunérées.

Au moment de la liquidation de la banque de congés fériés prévue au paragraphe 1 de l'annexe X des dispositions nationales de la convention collective, si le solde est négatif, les sommes dues seront récupérées par l'Employeur.

PARTIE III
LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 3 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 une personne salariée 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 réglementation fiscale.

Ce régime de congé CFTÉ-ÉS comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée 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

La personne salariée 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'autre situation non prévue qui sera étudiée au cas par cas par les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détentrice 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 semaine de travail 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, la personne salariée peut reprendre son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé avant la date prévue doit donner un avis écrit à l'Employeur à cet effet au moins quinze (15) jours à l'avance. Dans un tel cas, le pourcentage de salaire applicable sera déterminé selon la nouvelle durée du congé.

Dans tous les cas, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

ARTICLE 7 MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H. 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 la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

c) Ancienneté

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

d) Vacances annuelles

Durant son congé, la personne salariée est réputée 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.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congé de maladie

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congé 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 la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.
- 2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.
- 3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle 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, la personne salariée 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 entraîne 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 lettre d'entente 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, la personne salariée est réputée 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, la personne salariée 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 la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle 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) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

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

m) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de bris de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'Employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, 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 la personne salariée 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.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

o) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée détentrice 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. Toutefois, le congé doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Le salaire que la personne salariée 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.

Les bénéfices marginaux prévus aux paragraphes 7.13 de la convention collective et 4.03 de l'annexe I sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

p) Changement de statut

La personne salariée 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- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7;
- 2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée 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 23.26 de la convention collective, la personne salariée 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 si elle 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, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26 de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

r) Mutations volontaires

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

ARTICLE 8 REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée 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 18.02 de la convention collective, 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.

Les parties conviennent que les délais pour une requalification au régime de congé CFTÉ-ÉS pourront être modifiés en fonction de circonstances particulières.

LETTRE D'ENTENTE NO 17 RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

2- Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

- L'aménagement du temps de travail est mis en application soixante (60) jours suivants la demande;
- L'aménagement du temps de travail est pour une durée d'un (1) an;
- La journée libérée par l'aménagement du temps de travail sera comblée si l'Employeur le décide. Dans un tel cas, la journée sera comblée conformément aux paragraphes 7.11 et 7.12 des dispositions locales de la convention collective.

Un tel aménagement du temps de travail doit :

1. Faire l'objet d'une demande écrite selon les modalités mises en place par l'Employeur et faite au minimum soixante (60) jours à l'avance;
2. Faire l'objet d'une entente avec le supérieur immédiat et des modalités particulières d'applications pourront être établies;
3. Ne pas générer de coût supplémentaire.

**DURÉE ARRANGEMENTS LOCAUX
RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les présents arrangements locaux sont en vigueur dès leur signature et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

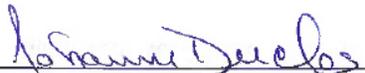
En foi de quoi les parties locales ont signé le 27 e jour de Novembre 2018.

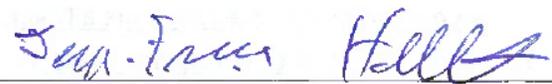
CHU de Québec Université Laval

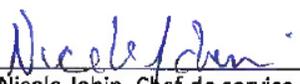
**Syndicat des employés et employées du CHU de
Québec Université Laval (SCFP-1108)**

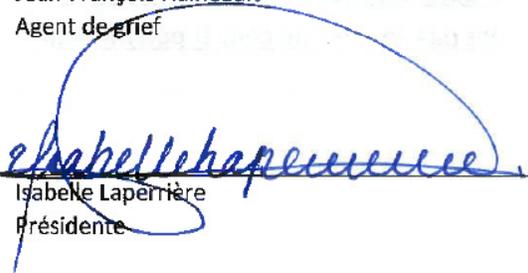

Marie-Josée Martin pour :
Laurence Carbonneau, Chef de service – Accueil et
rendez-vous
DC-OSAS


Brigitte Fortier
Conseillère


Johanne Duclos, Chef de service – Centre de service
en ressources humaines
DRHCAJ

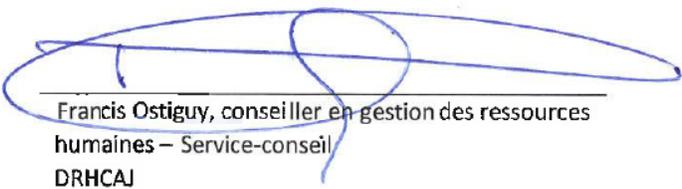

Jean-François Haineault
Agent de grief


Nicole Jobin, Chef de service – Centre de service en
ressources humaines
DRHCAJ


Isabelle Laperrrière
Présidente


Pierre Girouard, Adjoint au directeur – Service-
Conseil
DRHCAJ


Sara Maltais, Adjointe au directeur – Archives
médicales
DMSH


Francis Ostiguy, conseiller en gestion des ressources
humaines – Service-conseil
DRHCAJ