



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 142  
(2005, chapitre 43)

## **Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public**

---

---

**Présenté le 15 décembre 2005**  
**Principe adopté le 15 décembre 2005**  
**Adopté le 15 décembre 2005**  
**Sanctionné le 16 décembre 2005**

---

**Éditeur officiel du Québec**  
**2005**

## **NOTES EXPLICATIVES**

*Ce projet de loi a pour objet d'assurer la continuité des services publics et de pourvoir aux conditions de travail des salariés des organismes du secteur public dans le cadre des limites qu'impose la situation des finances publiques.*

*À cette fin, le projet de loi procède au renouvellement général des dernières conventions collectives et établit que celles-ci lient les parties jusqu'au 31 mars 2010. Il prévoit toutefois que les conditions de travail prévues par ces conventions collectives sont modifiées, notamment afin de majorer les taux et échelles de traitement et afin d'assurer l'application d'ententes intervenues avec des associations de salariés.*

*Le projet de loi prévoit de plus l'affectation de ressources financières en vue, d'une part, d'améliorer les services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et, d'autre part, d'offrir de la formation à l'intention des préposés aux bénéficiaires à l'emploi d'établissements.*

*Enfin, le projet de loi contient des dispositions relatives à la continuité des services publics, notamment de nature administrative, civile et pénale.*

### **LOI MODIFIÉE PAR CE PROJET :**

- Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., chapitre I-13.3).

# Projet de loi n° 142

## LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

### SECTION I

#### OBJET ET APPLICATION

**1.** La présente loi a pour objet d’assurer la continuité des services publics et de pourvoir aux conditions de travail des salariés des organismes du secteur public dans le cadre des limites qu’impose la situation des finances publiques.

**2.** Pour l’application de la présente loi, sont des organismes du secteur public :

1° le gouvernement, un ministère et un organisme dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chapitre F-3.1.1) ;

2° une commission scolaire visée par l’article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2) et un collège au sens de la Loi sur les collèges d’enseignement général et professionnel (L.R.Q., chapitre C-29) ;

3° un établissement au sens de l’article 4.

Toutefois, la présente loi ne s’applique pas aux salariés représentés par le Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec (SPMGQ).

**3.** L’Assemblée nationale et toute personne nommée ou désignée par cette dernière pour exercer une fonction en relevant, dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique, sont considérées être des organismes du secteur public visés par le paragraphe 1° de l’article 2 pour l’application de la présente loi.

Il en est de même du Lieutenant-gouverneur et de toute personne désignée par le gouvernement en application d’une loi pour exercer une fonction qui y est déterminée et dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique.

Toutefois, la présente loi ne s’applique pas aux salariés compris dans une unité de négociation formée exclusivement de salariés de l’Assemblée nationale.

**4.** À moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« convention collective » : une convention collective au sens du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) ou ce qui en tient lieu ;

« établissement » : un établissement au sens des quatrième et cinquième alinéas de l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic ;

« salarié » : un salarié au sens du Code du travail qui, le 15 décembre 2005, est à l'emploi d'un organisme du secteur public et est compris dans une unité de négociation pour laquelle une association de salariés est accréditée ou qui, par la suite, le devient.

## **SECTION II**

### **CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### *§1. — Dispositions générales*

**5.** La dernière convention collective entre un organisme du secteur public et une association de salariés représentant des salariés à son emploi qui, le 16 décembre 2005, est expirée, est renouvelée et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010.

Toute convention collective entre un organisme du secteur public et une association de salariés représentant des salariés à son emploi qui expire le 31 décembre 2005 est renouvelée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010.

**6.** L'entente sur les conditions de travail des substituts du procureur général conclue en application de l'article 12 de la Loi sur les substituts du procureur général (L.R.Q., chapitre S-35) est modifiée pour donner effet jusqu'au 31 mars 2007 aux dispositions des paragraphes 11 à 14 de l'annexe 1.

Cette entente est renouvelée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007 et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010.

**7.** Est renouvelée et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010, la dernière entente entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et :

1° l'association de salariés représentant des résidents, conclue en application de l'article 19.1 de la Loi sur l'assurance maladie (L.R.Q., chapitre A-29) ;

2° l'organisme représentatif des pharmaciens œuvrant auprès des établissements ou l'organisme représentatif des biochimistes cliniques, conclue en application de l'article 432 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2) ;

3° l'organisme représentatif des sages-femmes conclue en application de l'article 432.1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

**8.** Les ententes visées par les articles 6 et 7 sont assimilées à des conventions collectives et les personnes qu'elles visent, à des salariés, pour l'application de l'article 9, de la section IV et de l'article 46. Il en est de même pour l'application du deuxième alinéa de l'article 10 à l'égard de l'entente visée à l'article 6.

**9.** Les conditions de travail prévues par une convention collective renouvelée par les articles 5 à 7 sont modifiées pour donner effet aux dispositions de l'annexe 1.

Il en est de même des conditions de travail des médecins prévues au Règlement sur les conditions de travail des médecins exerçant pour les établissements exploitant un centre hospitalier, édicté par l'arrêté ministériel n° 2003-002 du 10 février 2003 (2003, G.O. 2, 1154).

#### §2. — *Secteur de la fonction publique*

**10.** Les conditions de travail prévues par une convention collective renouvelée par l'article 5 et visée par l'une ou l'autre des ententes suivantes sont en outre modifiées pour donner effet jusqu'au 31 mars 2010 à une telle entente :

1° les ententes conclues entre le Syndicat de la fonction publique du Québec et le gouvernement concernant les conventions collectives de travail des fonctionnaires et la convention collective de travail des ouvriers et paraphées le 13 décembre 2005; toutefois, les dispositions de ces ententes relatives au versement des cotisations et des contributions aux régimes de retraite dans le cadre d'un régime ministériel d'aménagement du temps de travail ont effet jusqu'au 30 mars 2010;

2° l'entente conclue entre le Syndicat des professeurs de l'État du Québec et le gouvernement le 15 décembre 2005.

Les conditions de travail prévues par toute autre convention collective renouvelée par l'article 5 et liant un organisme visé par le paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 2 et une association de salariés représentant des salariés à son emploi, sont en outre modifiées pour donner effet aux dispositions de l'annexe 2. Il en est de même à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007 de l'entente visée à l'article 6.

#### §3. — *Secteur de l'éducation*

**11.** Les conditions de travail prévues par une convention collective renouvelée par l'article 5 et visée par l'une ou l'autre des ententes suivantes sont en outre modifiées pour donner effet jusqu'au 31 mars 2010 à une telle entente :

1° l'entente conclue entre le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et le Comité patronal de négociation des collègues le 18 novembre 2005 ;

2° l'entente de principe conclue entre l'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire Lester B. Pearson, la Independent Association of Western Quebec et la Eastern Shores Independent Association for Support Personnel, d'une part, et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones, d'autre part, le 8 décembre 2005 ;

3° l'entente conclue entre la Fédération des employées et employés des services publics inc. (CSN) au nom des syndicats du personnel de soutien des collègues (FEESP) et le Comité patronal de négociation des collègues le 14 décembre 2005 ;

4° l'entente conclue entre la Fédération du personnel professionnel des collègues (FPPC-CSQ) et le Comité patronal de négociation des collègues le 14 décembre 2005 ;

5° l'entente conclue entre l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones le 15 décembre 2005 ;

6° l'entente conclue entre la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones le 15 décembre 2005 ;

7° l'entente conclue entre la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur au nom des syndicats du personnel de soutien des collègues (FPSES-CSQ) et le Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) le 15 décembre 2005 ;

8° l'entente conclue entre la Fédération autonome du collégial et la Fédération des enseignantes et enseignants (Cartel FAC-FEC) et le Comité patronal de négociation des collègues le 15 décembre 2005 ;

9° l'entente conclue entre la Fédération des employées et employés des services publics au nom des syndicats du personnel de soutien des commissions scolaires francophones (FEESP-CSN) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones le 15 décembre 2005 ;

10° l'entente conclue entre la Fédération des employées et employés des services publics au nom des syndicats du personnel de soutien des commissions scolaires anglophones (FEESP-CSN) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones le 15 décembre 2005 ;

11° l'entente conclue entre la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones le 15 décembre 2005 ;

12° l'entente conclue entre la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représentée par son agente négociatrice la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones le 15 décembre 2005 ;

13° l'entente conclue entre la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représentée par son agente négociatrice la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones le 15 décembre 2005 ;

14° l'entente conclue entre le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) au nom des syndicats de personnel de soutien des collègues et le Comité patronal de négociation des collègues le 15 décembre 2005 ;

15° l'entente conclue entre la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collègues le 15 décembre 2005 ;

16° l'entente conclue entre le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB), section locale 57, affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte des syndicats représentant les personnes salariées de soutien et le Comité de négociation pour les commissions scolaires francophones le 15 décembre 2005 ;

17° l'entente conclue entre le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB), section locale 57, affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones le 15 décembre 2005 ;

18° l'entente conclue entre l'Union des employés et employées de service, section locale 800, affiliée à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones le 15 décembre 2005.

Les conditions de travail prévues par toute autre convention collective renouvelée par l'article 5 et liant une commission scolaire ou un collègue et une association de salariés représentant des salariés à son emploi, sont en outre modifiées pour donner effet aux dispositions de l'annexe 3.

#### §4. — *Secteur de la santé et des services sociaux*

**12.** Dans le secteur de la santé et des services sociaux, le renouvellement prévu à l'article 5 vise notamment toute convention collective rendue applicable en vertu de l'article 89 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (L.R.Q., chapitre U-0.1).

**13.** Les conditions de travail prévues par une convention collective renouvelée par l'article 5 et visée par l'une ou l'autre des ententes suivantes sont en outre modifiées pour donner effet jusqu'au 31 mars 2010 à une telle entente :

1° l'entente sectorielle intervenue entre la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 8 novembre 2005 ;

2° l'entente sectorielle intervenue entre la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 13 décembre 2005 ;

3° l'entente sectorielle intervenue entre la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 13 décembre 2005 ;

4° l'entente sectorielle intervenue entre la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 13 décembre 2005 ;

5° l'entente sectorielle intervenue entre le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 13 décembre 2005 ;

6° l'entente sectorielle intervenue entre la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le Syndicat des employé(e)s d'hôpitaux d'Arthabaska Inc. et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 13 décembre 2005 ;

7° l'entente sectorielle intervenue entre la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le Syndicat des professionnel(le)s de la régie régionale de Montréal-Centre et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 13 décembre 2005 ;

8° l'entente sectorielle intervenue entre l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 14 décembre 2005 ;

9° l'entente sectorielle intervenue entre la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 14 décembre 2005 ;

10° l'entente sectorielle intervenue entre la Fédération des professionnelles (FP-CSN) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 14 décembre 2005 ;

11° l'entente sectorielle intervenue entre la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour la Fédération du personnel de la santé et des services sociaux (FPSSS) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 15 décembre 2005 ;

12° l'entente sectorielle intervenue entre la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour la Fédération des syndicats de professionnelles/s de la santé et des services sociaux (FSPSSS) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 15 décembre 2005 ;

13° l'entente sectorielle intervenue entre la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour l'Union québécoise des infirmières et infirmiers (UQII) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) le 15 décembre 2005.

Les dispositions de l'entente visée par le paragraphe 1° du premier alinéa ayant pour objet de créer de nouveaux titres d'emploi prennent effet à la date établie suivant l'article 15.

**14.** Les conditions de travail prévues par une convention collective renouvelée par l'article 5 et liant un établissement et une association de salariés, sont en outre modifiées pour donner effet aux dispositions de l'annexe 4.

Les dispositions de cette annexe ne s'appliquent à une convention collective modifiée par une entente mentionnée à l'article 13 que si elles le prévoient expressément.

**15.** Les titres d'emploi et les libellés correspondants ainsi que les heures de travail, et les taux et échelles de salaire afférents aux titres d'emploi prévus par une convention collective renouvelée par l'article 5 et liant un établissement et une association de salariés représentant des salariés à son emploi, sont remplacés par les dispositions du document intitulé « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » déposé le 15 décembre 2005 devant l'Assemblée nationale par le ministre de la Santé et des Services sociaux comme document sessionnel n° 2575-20051215.

Cette nomenclature a effet à compter du 16 décembre 2005. Toutefois, en ce qui a trait aux titres d'emploi qu'elle indique, la nomenclature prend effet le 21 novembre 2006.

**16.** Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et les agents négociateurs poursuivent les discussions en vue de s'entendre sur de nouvelles stipulations visant à instituer, en remplacement des comités de négociation des emplois non prévus, un nouveau mécanisme sectoriel de modifications 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.

Si, après le 31 mars 2006, un désaccord persiste entre le comité patronal et un agent négociateur sur les stipulations relatives au mécanisme de modifications à la nomenclature, le ministre de la Santé et des Services sociaux peut, sur autorisation du Conseil du trésor et après en avoir donné avis au comité patronal et à l'agent négociateur depuis au moins dix jours, déposer à un bureau de la Commission des relations du travail, les stipulations de la convention collective relatives au mécanisme de modifications à la nomenclature.

**17.** Le comité patronal propose à chaque agent négociateur des associations de salariés accréditées pour représenter, à l'égard des établissements, les salariés compris dans une unité de négociation, un texte refondu des stipulations de la convention collective applicable à ces salariés telles que renouvelées et modifiées suivant les dispositions de la présente loi.

Ce texte tient compte de l'effet de l'article 58 et de l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic en ce qui concerne les matières dorénavant définies comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale et, le cas échéant, de toute formulation ayant fait l'objet d'une entente entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et l'agent négociateur sur une formulation excluant les conditions de travail visées par les matières ainsi définies. Lorsque la formulation n'a pas fait l'objet d'une entente avec un agent négociateur, le texte proposé est élaboré sur la base de la même interprétation des dispositions de l'annexe A.1 de cette loi que celle ayant conduit à des ententes avec d'autres agents négociateurs sur la formulation des conditions de travail.

Le texte vise, en outre, à fusionner et à harmoniser les conditions de travail qui sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale à l'égard de tous les salariés représentés par des associations de salariés faisant partie d'un même groupement. Il tient compte également de l'ensemble des missions dans le cadre desquelles les salariés peuvent être appelés à exercer leurs activités pour les établissements concernés.

**18.** Les discussions se poursuivent entre le comité patronal et les agents négociateurs sur la proposition visée par l'article 17 en vue d'en arriver à une entente sur la formulation des stipulations prévoyant les conditions de travail applicables aux salariés.

Si, après le 31 mars 2006, un désaccord persiste entre le comité patronal et un agent négociateur sur le texte des stipulations applicables aux salariés que ce dernier représente, le ministre de la Santé et des Services sociaux peut, sur autorisation du Conseil du trésor et après en avoir donné avis au comité patronal et à l'agent négociateur depuis au moins dix jours, déposer à un bureau de la Commission des relations du travail le texte constituant les stipulations de la convention collective applicable à ces salariés sur les matières non définies comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale. Ce texte tient compte de toute entente sur la formulation des stipulations entre le comité patronal et un agent négociateur.

**19.** Les dispositions des documents déposés par le ministre en application des articles 16 et 18 remplacent, à compter des dates qui y sont prévues, les stipulations des conventions collectives renouvelées et modifiées suivant la présente loi en ce qui concerne les matières autres que celles définies comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

Les dispositions de ce document ont le même effet que de nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale pour l'application du quatrième alinéa de l'article 89 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales.

Une association de salariés nouvellement accréditée à la suite de l'application de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales doit, à la demande de l'employeur, informer ce dernier du groupement d'associations de salariés dont elle fait partie, le cas échéant. Si cette association de salariés omet ou refuse de l'en informer ou si elle lui indique être une association de salariés ou faire partie d'un groupement d'associations de salariés pour lequel aucun texte établissant des conditions de travail n'est applicable en vertu de l'article 18, cette association de salariés est liée, le cas échéant, par les stipulations qui remplacent celles de l'association ou du groupement d'associations de salariés dont elle est issue et qui sont identifiées par les salariés au moyen d'un scrutin secret tenu par la Commission des relations du travail à la demande de l'employeur, selon les règles et à la date que la Commission détermine.

### **SECTION III**

#### **AFFECTATION DE RESSOURCES FINANCIÈRES**

**20.** Afin d'améliorer les services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le montant annuel des subventions allouées pour ces élèves par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport aux commissions scolaires, en vertu de l'article 472 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., chapitre I-13.3), est majoré :

1° pour l'année 2006-2007, d'un montant de 30 000 000 \$ ;

2° pour l'année 2007-2008, d'un montant additionnel de 30 000 000 \$ ;

3° pour l'année 2008-2009, d'un autre montant additionnel de 30 000 000 \$.

De plus, un montant de 10 000 000 \$ est alloué, pour l'ensemble des années 2006-2007 à 2008-2009, aux fins d'offrir de la formation aux enseignants, notamment en adaptation scolaire.

**21.** Le ministre de la Santé et des Services sociaux affecte, selon les modalités qu'il détermine, un montant de 14 000 000 \$ aux fins d'offrir de la formation à l'intention des personnes salariées titulaires du titre d'emploi « préposé aux bénéficiaires » à l'emploi d'établissements.

## SECTION IV

### OBLIGATIONS RELATIVES À LA CONTINUITÉ DES SERVICES

#### §1. — *Prestation des services habituels*

**22.** Un salarié doit, à compter de 00 h 01 le 16 décembre 2005, se présenter au travail, conformément à son horaire habituel et aux autres conditions de travail qui lui sont applicables.

Le premier alinéa ne s'applique pas au salarié qui ne se présente pas au travail en raison du fait qu'il a remis sa démission, si celle-ci n'est pas partie à une action concertée, ou en raison de son congédiement, de sa suspension ou de l'exercice de son droit de retraite.

**23.** Un salarié doit, à compter de 00 h 01 le 16 décembre 2005, accomplir tous les devoirs attachés à ses fonctions, conformément aux conditions de travail qui lui sont applicables, sans arrêt, ralentissement, diminution ou altération de ses activités normales.

**24.** Un organisme du secteur public, ses dirigeants et ses représentants doivent, à compter de 00 h 01 le 16 décembre 2005, prendre les moyens appropriés pour que soient dispensés les services habituels.

**25.** Il est interdit à une association de salariés de déclarer une grève, de poursuivre une grève ou de participer à une action concertée, si cette grève ou cette action concertée implique une contravention par des salariés à l'article 22 ou à l'article 23.

De même, le lock-out est interdit à un organisme du secteur public s'il implique une telle contravention.

**26.** Une association de salariés doit prendre les moyens appropriés pour amener les salariés qu'elle représente à se conformer aux articles 22 et 23 et à ne pas contrevenir aux articles 28 et 29.

**27.** Un groupement d'associations de salariés doit prendre les moyens appropriés pour amener une association de salariés qui adhère, appartient, est affiliée ou est liée par contrat à ce groupement à se conformer aux articles 25 et 26.

**28.** Nul ne peut, par omission ou autrement, faire obstacle ou nuire de quelque manière à la reprise ou au maintien des services habituels d'un organisme du secteur public ou à l'exécution par les salariés de leur prestation de travail relative à ces services, ni contribuer directement ou indirectement à ralentir, altérer ou retarder l'exécution de cette prestation.

**29.** Nul ne peut entraver l'accès d'une personne à une installation où elle a droit d'accéder pour y exercer des fonctions pour un organisme du secteur public ou pour y bénéficier des services d'un organisme du secteur public.

§2. — *Mesures administratives en cas d'inexécution des obligations*

**30.** Dès qu'un organisme du secteur public constate que ses salariés ne se conforment pas à l'article 22 ou à l'article 23 en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés ses services habituels, il doit cesser de retenir toute cotisation syndicale ou tout montant en tenant lieu sur le salaire de chacun des salariés que représente une association de salariés.

Cette cessation vaut pour une période égale à douze semaines par jour ou partie de jour pendant lequel l'organisme du secteur public constate que les salariés ne se conforment pas à l'article 22 ou à l'article 23 en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés ses services habituels.

**31.** Malgré toute stipulation d'une convention collective ou d'une entente, le salarié représenté par une association visée par l'article 30 n'est pas tenu de payer une cotisation, contribution ou autre somme d'argent en tenant lieu, à cette association ou à un tiers à l'acquit de celle-ci, pour la période de suspension de retenues résultant de l'application de l'article 30.

**32.** Un salarié qui contrevient à l'article 22 ou à l'article 23 ne peut être rémunéré pour la période de contravention.

De plus, si la contravention résulte d'une absence ou d'un arrêt de travail, le traitement à lui être versé suivant la convention collective applicable pour le travail effectué après cette absence ou cet arrêt est réduit d'un montant égal au traitement qu'il aurait reçu pour chaque période d'absence ou d'arrêt.

Un organisme du secteur public doit faire les retenues découlant de l'application du deuxième alinéa jusqu'à concurrence de 20 % du traitement par période de paie. Il verse par la suite ces sommes à un organisme de bienfaisance enregistré au sens de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre I-3) et désigné par décret du gouvernement.

Le salarié a droit au remboursement du montant retenu uniquement s'il démontre qu'il s'est conformé à l'article 22 ou à l'article 23, selon le cas, ou qu'il en a été empêché bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables pour s'y conformer et que le fait de ne pas s'être conformé à l'article 22 ou à l'article 23 ne faisait partie d'aucune action concertée.

Quiconque est saisi en arbitrage de la décision prise par un organisme du secteur public suivant le présent article ne peut que la confirmer ou l'infirmier en se fondant uniquement sur le quatrième alinéa.

**33.** Un salarié qui est l'objet d'une libération pour exercer des activités syndicales au bénéfice d'une association pendant un jour ou une partie de jour

où cette association contrevient à l'article 25 ne peut être rémunéré par l'organisme du secteur public pour ce jour ou cette partie de jour.

De plus, le traitement à lui être versé après la contravention de l'association, suivant les conditions de travail applicables, est réduit d'un montant égal à celui qui lui aurait été versé en l'absence de contravention.

Un organisme du secteur public doit, s'il constate une contravention visée au premier alinéa, faire les retenues découlant de l'application du deuxième alinéa, jusqu'à concurrence de 20 % du traitement par période de paie et verser ces sommes à un organisme de bienfaisance enregistré au sens de la Loi sur les impôts désigné par décret du gouvernement.

Le salarié a droit au remboursement des retenues faites en vertu du deuxième alinéa s'il n'a pas participé aux activités de l'association qui sont reliées à la contravention.

Quiconque est saisi en arbitrage de la décision prise par un organisme du secteur public suivant le présent article ne peut que la confirmer ou l'infirmier en se fondant uniquement sur le quatrième alinéa.

**34.** Dès qu'un organisme du secteur public constate qu'une association a déclaré ou poursuivi une grève ou a participé à une action concertée contrairement à l'article 25, il doit, après en avoir avisé l'association, cesser de payer, pour la période déterminée en vertu du troisième alinéa, à tout salarié qui est l'objet d'une libération au cours de cette période pour exercer des activités syndicales au bénéfice de cette association, tout traitement pour le temps durant lequel il est libéré.

Le premier alinéa s'applique également lorsque l'organisme constate que les salariés ne se conforment pas à l'article 22 ou à l'article 23 en nombre suffisant pour que soient dispensés les services habituels.

La cessation de paiement prescrite par le présent article est d'une durée de douze semaines par jour ou partie de jour pendant lequel l'organisme fait le constat prévu au premier ou au deuxième alinéa.

**35.** La personne ayant la plus haute autorité au sein d'un organisme du secteur public doit prendre les mesures nécessaires pour que les sanctions prévues par les articles 30, 32, 33 et 34 soient appliquées au plus tard à compter de la troisième période de paie qui suit celle au cours de laquelle les contraventions ont eu lieu.

L'application de ces mesures ne peut être différée, annulée ou réduite par entente.

**36.** Si, dans un organisme du secteur public, les salariés ne se conforment pas à l'article 22 ou à l'article 23 en nombre suffisant pour assurer la prestation des services habituels, le gouvernement peut, par décret, à compter de la date,

pour la période et aux conditions qu'il fixe, uniquement aux fins d'assurer la prestation des services de l'organisme, remplacer, modifier ou supprimer toute stipulation de la convention collective liant cet organisme et l'association qui représente ces salariés, afin de pourvoir au mode selon lequel l'organisme comble un poste, procède à l'embauche de nouveaux employés et à toute matière se rapportant à l'organisation du travail.

### §3. — *Responsabilité civile*

**37.** Une association est responsable des dommages causés à l'occasion d'une contravention à l'article 22 ou à l'article 23 par des salariés qu'elle représente, à moins qu'elle ne prouve que les dommages ne sont pas dus à cette contravention ou que celle-ci ne fait pas partie d'une action concertée.

Il en est de même d'un groupement auquel adhère, appartient, est affiliée ou est liée par contrat l'association de salariés, s'il ne s'est pas conformé à l'article 27.

**38.** Toute personne qui subit un préjudice en raison d'un acte posé en contravention de l'article 22 ou de l'article 23 peut s'adresser au tribunal compétent pour obtenir réparation.

Malgré l'article 1003 du Code de procédure civile (L.R.Q., chapitre C-25), lorsqu'une personne exerce le recours collectif prévu au livre IX du Code de procédure civile par une requête présentée conformément au deuxième alinéa de l'article 1002 de ce code, le tribunal autorise l'exercice du recours collectif s'il est d'avis que la personne à laquelle il entend attribuer le statut de représentant est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres du groupe décrit dans la requête.

### §4. — *Poursuites pénales*

**39.** Quiconque contrevient à une disposition des articles 22, 23, 24, 27, 28 ou 29 commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure la contravention, d'une amende :

1° de 100 \$ à 500 \$ s'il s'agit d'un salarié ou d'une personne physique non visée au paragraphe 2° ;

2° de 7 000 \$ à 35 000 \$ s'il s'agit d'un dirigeant, employé ou représentant d'une association ou d'un groupement ou s'il s'agit d'un dirigeant ou représentant d'un organisme ;

3° de 25 000 \$ à 125 000 \$ s'il s'agit d'une association, d'un groupement ou d'un organisme.

**40.** Une association de salariés qui contrevient à une disposition du premier alinéa de l'article 25 commet une infraction et est passible pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure la contravention, de l'amende prévue par

le paragraphe 3° de l'article 39. Il en est de même d'un organisme du secteur public s'il ne se conforme pas au deuxième alinéa de l'article 25.

**41.** Une association de salariés qui contrevient à une disposition de l'article 26 commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure une contravention à l'article 22 ou à l'article 23, de l'amende prévue par le paragraphe 3° de l'article 39.

**42.** Commet une infraction quiconque aide ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, amène une autre personne à commettre une infraction visée par la présente section.

Une personne déclarée coupable en vertu du présent article est passible de la même peine que celle prévue pour l'infraction qu'elle a aidé ou amené à commettre.

## SECTION V

### DISPOSITIONS MODIFICATIVES ET FINALES

**43.** La Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., chapitre I-13.3) est modifiée par l'insertion, après l'article 187, du suivant :

« **187.1.** La commission scolaire indique, annuellement, au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage les ressources financières pour les services à ces élèves et l'affectation de ces ressources, en tenant compte des orientations établies par le ministre.

La commission scolaire fait rapport annuellement au comité et au ministre des demandes de révision formulées en vertu de l'article 9 relatives aux services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. ».

**44.** Les premiers alinéas des articles 10, 11 et 13 ont effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2006.

Si, avant cette date, une association ou un groupement d'associations, qui a conclu une entente visée à l'une de ces dispositions, avise le président du Conseil du trésor que l'entente qu'il a conclue n'a pas fait l'objet d'une ratification, les conditions de travail des salariés visés par l'entente sont modifiées pour donner effet à l'annexe 2, 3 ou 4, selon le cas. Les premiers alinéas des articles 10, 11 ou 13 n'ont alors aucun effet à l'égard de ces salariés.

**45.** Une convention collective résultant de la présente loi, de même qu'une convention collective conclue entre les parties et qui remplace, au plus tard jusqu'au 31 mars 2010, une telle convention, s'applique, quant à sa durée,

malgré toute disposition du Code du travail limitant la durée d'une convention collective dans les secteurs public et parapublic.

La référence au paragraphe *d* de l'article 22 du Code du travail, contenue à l'article 111.3 de ce code, doit alors être lue comme une référence au paragraphe *e* de l'article 22.

**46.** Les dispositions de la présente loi ou d'un décret pris en vertu de celle-ci, relatives à une convention collective, sont réputées en faire partie. Elles prévalent, en cas de conflit, sur toute autre disposition de la convention collective.

Le renouvellement d'une convention collective par les articles 5 à 7 ne doit pas être interprété comme donnant effet de nouveau à une disposition caduque de cette convention collective.

**47.** Le président du Conseil du trésor est responsable de l'application de la présente loi.

**48.** La section II n'a pas pour effet de restreindre l'application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001).

**49.** La section IV cesse d'avoir effet le 1<sup>er</sup> avril 2010 ou à toute date antérieure déterminée par le gouvernement.

La prise d'une mesure administrative ou la prise d'une poursuite pénale en vertu d'une disposition des articles 30 à 42 à l'égard d'une personne ou d'un organisme qui y est visé exclut la prise, à l'égard de cette personne ou de cet organisme, en raison des mêmes faits, d'une mesure ou d'une poursuite en vertu d'une disposition semblable du Code du travail ou de la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux (L.R.Q., chapitre M-1.1).

**50.** La présente loi entre en vigueur le 16 décembre 2005.

ANNEXE 1  
(*article 9*)

**Conditions de travail des salariés visés par toute convention collective liant un organisme du secteur public**

Traitement

**1.** Les taux et échelles de traitement applicables aux salariés sont majorés de 2% le 1<sup>er</sup> avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, sous réserve des paragraphes 2 à 4.

**2.** Pour les enseignants des commissions scolaires, la majoration s'applique le 141<sup>e</sup> jour de chacune des années scolaires 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009.

**3.** Pour les enseignants des collèges représentés par une association de salariés dont l'agent négociateur est la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec ou la Fédération autonome du collégial, la majoration s'applique le 1<sup>er</sup> décembre de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

Toutefois, pour les enseignants des collèges chargés de cours représentés par une association de salariés dont l'agent négociateur est la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec ou la Fédération autonome du collégial et pour les enseignants en aéronautique représentés par une association de salariés dont l'agent négociateur est la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, la majoration s'applique le 1<sup>er</sup> octobre de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

**4.** Pour les enseignants des collèges représentés par une association de salariés dont l'agent négociateur est la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep, la majoration s'applique le 15 août de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

Toutefois, pour les enseignants des collèges chargés de cours représentés par une association de salariés dont l'agent négociateur est la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep, la majoration s'applique le 15 juin de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

**5.** Les taux et échelles de traitement prévus aux conventions collectives renouvelées par les articles 5 à 7 qui ne comprennent pas les correctifs salariaux identifiés et versés dans le cadre de l'application du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale sont ajustés pour tenir compte de ces correctifs.

**6.** Les taux et échelles de traitement des salariés à l'emploi d'un établissement, sauf les salariés visés par l'article 7 ou par le deuxième alinéa de l'article 9, sont prévus 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» visée à l'article 15. Ces taux et échelles de traitement comprennent les majorations prévues au paragraphe 1<sup>o</sup> et les ajustements prévus au paragraphe 5<sup>o</sup>.

**7.** La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire ou, dans le cas des professionnels, des enseignants et des agents de la paix, du taux annuel de traitement ou, dans le cas des huissiers-audienciers, du taux de traitement journalier.

**8.** Les dates où sont prises en compte les majorations des taux et échelles de traitement des enseignants des collèges, pour l'application des régimes de retraite, sont celles prévues aux paragraphes 3 et 4.

#### Primes et allocations

**9.** Les primes et allocations sont majorées de 2 % le 1<sup>er</sup> avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009 ou, pour les salariés visés aux paragraphes 2 à 4, aux dates qui y sont prévues, à l'exception :

1<sup>o</sup> des primes et allocations exprimées en pourcentage du traitement ;

2<sup>o</sup> des primes et allocations qui n'ont fait l'objet d'aucune majoration lors de la conclusion des dernières stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

Les suppléments salariaux prévus à la nomenclature visée par l'article 15 comprennent les majorations prévues au premier alinéa.

#### Union civile

**10.** À moins que le contexte ne s'y oppose, toute disposition faisant référence au concept de mariage, de nullité et de dissolution du mariage et de divorce doit se lire en faisant référence également au concept d'union civile et de nullité et de dissolution de l'union civile.

#### Droits parentaux

**11.** Dans le cas où un employé reçoit des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., chapitre A-29.011) ou en recevrait s'il en faisait la demande, toute indemnité prévue dans une convention collective et versée par un employeur en raison d'un congé de maternité ou d'adoption l'est à titre de supplément à ces prestations.

Le congé de maternité est d'une durée de 21 semaines pour l'employée qui reçoit, pendant cette période, des prestations de maternité ou parentales en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou en recevrait si elle en faisait la demande. Pour chacune de ces semaines, l'employée reçoit l'indemnité prévue à la convention collective.

**12.** La période pendant laquelle une indemnité prévue dans une convention collective en raison d'un congé de maternité ou d'adoption est versée n'est pas prolongée en raison du versement d'une prestation accordée en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Le congé de maternité ou d'adoption est simultanément à la période de versement de prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale. Ce congé doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Le cumul des périodes du congé d'adoption et du congé sans traitement en prolongation de ce congé d'adoption ne peut excéder 114 semaines.

L'employé dont le versement de prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale est suspendu et qui ne revient pas au travail est considéré en congé sans traitement.

**13.** Dans le cas d'un employé qui n'est pas admissible à recevoir des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale mais qui est admissible à recevoir des prestations du même type en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23), l'indemnité versée en vertu d'une convention collective en raison d'un congé de maternité ou d'adoption l'est, sous réserve des dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi, à titre de supplément aux prestations accordées en vertu de cette loi.

**14.** Les paragraphes 11 à 13 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

#### Lettres d'entente ou annexes

**15.** Toute lettre d'entente ou annexe dont l'objet est de prévoir la réalisation de travaux, la négociation par les parties ou la fixation de correctifs salariaux concernant l'équité salariale, la relativité salariale ou la détermination, pour fins de rémunération, de la valeur des emplois et qui le 16 décembre 2005 n'a pas fait l'objet d'une entente finale entre les parties ou dont les correctifs n'ont pas été déterminés, est supprimée.

**16.** Au terme de la réalisation d'un programme d'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale, les parties entreprennent des discussions afin de convenir de solutions sur la question des relativités salariales internes.

Aux fins d'établir les relativités salariales internes, les parties utilisent la méthodologie ayant servi à l'établissement du programme d'équité salariale.

Si des ajustements salariaux à la hausse doivent être appliqués, les parties conviennent de leur étalement. Si des ajustements salariaux à la baisse doivent être appliqués, les parties conviennent de mécanismes de protection du traitement qui doivent faire en sorte que les écarts se résorbent progressivement à l'intérieur d'un délai raisonnable.

ANNEXE 2  
(*article 10*)

**Conditions de travail des salariés visés par une convention collective du secteur de la fonction publique**

Libérations syndicales

**1.** Pour tout employé libéré à temps complet ou à temps partiel aux fins de l'exercice de fonctions syndicales et dont le syndicat rembourse le traitement, le syndicat rembourse, en plus, les avantages sociaux de l'employé pour la durée de sa libération.

Aux fins du présent paragraphe, le montant du remboursement des avantages sociaux d'un employé équivaut à 15 % de son traitement brut.

Par ailleurs, le temps consacré par un employé pour assister à un comité mixte ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires.

Placement d'un employé en disponibilité dans une autre classe d'emplois

**2.** Au cours de la période de stabilité d'emploi, un employé en disponibilité peut être affecté ou muté dans un emploi vacant ou dans un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, s'il répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois et qu'il est qualifié pour combler l'emploi.

Utilisation provisoire des services d'un employé en disponibilité

**3.** Les services d'un employé mis en disponibilité peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique.

Assurance traitement

**4.** N'est pas reconnue comme une période d'invalidité, une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

Remboursement des honoraires du médecin

**5.** L'employé qui ne se présente pas à un examen médical auquel il est tenu de se soumettre rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties.

Jours de vacances durant un retour progressif

**6.** Durant une période de réadaptation, un employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement.

Cependant, au cours de cette période, un employé peut, après autorisation du sous-ministre, s'absenter du travail pendant une période maximale de cinq jours ouvrables consécutifs. Les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant, le cas échéant, les jours de vacances utilisés en vertu du deuxième alinéa, ne peut avoir pour effet de prolonger au-delà des 104 semaines la période d'invalidité.

### Stationnement

**7.** Jusqu'au 31 mars 2006, le taux mensuel de location exigible d'un employé pour un espace de stationnement subventionné correspond à 130 % du coût moyen, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, de la carte mensuelle du transport en commun du Réseau de transport de la Capitale (RTC) et de la Société de transport de Montréal (STM).

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006 et au 1<sup>er</sup> avril de chaque année par la suite, le taux mensuel de location correspond à celui de l'année précédente augmenté du résultat de la différence entre le tarif du marché de l'année en cours et le taux mensuel de location au 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente divisée par le nombre d'années qui reste à courir jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2010.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, le taux mensuel de location correspond au prix du marché et aucune subvention n'est versée.

### Dépôt direct

**8.** À compter du 30 mars 2010, l'employeur pourra verser la paie des employés exclusivement par virement automatique dans un compte unique d'une institution financière au Québec, au choix de l'employé.

Ainsi, au plus tard 45 jours avant cette date, chaque employé devra avoir rempli et transmis au sous-ministre un formulaire d'adhésion au virement automatique.

### Récupération des sommes versées en trop

**9.** À défaut d'entente sur le mode de remboursement de sommes versées en trop à un employé, le sous-ministre procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder 30 % du traitement brut par période de paie.

### Lettres d'entente

**10.** Les dispositions des lettres d'entente relatives au versement des cotisations et des contributions aux régimes de retraite dans le cadre d'un régime ministériel d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue sont renouvelées jusqu'au 30 mars 2010.

**11.** Les lettres d'entente concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance sont renouvelées jusqu'au 31 mars 2010.

**12.** Toute disposition d'une lettre d'entente relative à l'admissibilité ou à l'administration de concours réservés, ou concernant les mesures transitoires applicables jusqu'à l'émission des listes de déclaration d'aptitudes ou à la mise à pied des employés non admissibles ou non déclarés aptes à la suite de l'émission de ces listes, est supprimée.

**13.** Les lettres d'entente suivantes sont supprimées :

1° «Lettre d'entente numéro 4 concernant la révision de certaines dispositions spécifiques au régime d'assurance traitement» des agents de la paix en services correctionnels ;

2° «Lettre d'entente numéro 8 concernant l'intégration des employés dans l'échelle de traitement applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et l'octroi de montants forfaitaires» des agents de la paix en services correctionnels ;

3° «Lettre d'entente concernant les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents».

ANNEXE 3  
(*article 11*)

**Conditions de travail des salariés visés par une convention collective dans le secteur de l'éducation**

**Section 1. Dispositions applicables à tous les salariés visés par une convention collective**

Frais d'arbitrage

**1.** Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli ou par la partie qui se désiste du grief.

Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise ; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont toutefois assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief dont l'audition a commencé avant cette date.

**Section 2. Dispositions applicables aux salariés visés par une convention collective liant une commission scolaire francophone ou anglophone**

§1. — *Les enseignants*

Redéploiement et recyclage du personnel en disponibilité

**2.** L'enseignant en disponibilité doit participer à tout programme de recyclage ou de formation soumis par la commission scolaire et élaboré en prenant notamment en considération les besoins à combler, la formation et l'expérience de celui-ci.

Le défaut pour un enseignant en disponibilité de se conformer à cette obligation entraîne pour lui les mêmes conséquences que le défaut de se conformer à l'une ou l'autre de ses obligations en vertu de la convention collective eu égard à la sécurité d'emploi.

Activités étudiantes

**3.** On entend par « activités étudiantes » :

1° les activités éducatives, culturelles, récréotouristiques, sportives, sociales et parascolaires (à titre d'exemple : journée d'excellence, fête de Noël, bal de fin d'année, journée nationale du sport, spectacle, conférence thématique, théâtre, concert, visite d'entreprise, visite de musée, voyage organisé, classe neige, classe verte);

2° la participation aux comités ou aux réunions en lien avec les activités étudiantes.

**4.** Les activités étudiantes font partie intégrante de la tâche de l'enseignant.

**5.** Les activités étudiantes étant fondamentales dans le développement personnel et social de l'élève, la participation de l'enseignant dans l'organisation et la tenue de ces activités est essentielle.

**6.** La nature même des activités étudiantes et les circonstances entourant leur organisation et leur tenue peuvent nécessiter des aménagements ou des dépassements ponctuels au niveau de la tâche (à titre d'exemple : amplitude quotidienne, semaine régulière de travail, horaire de travail, journée de travail, période de repas).

**7.** La direction de l'école, après consultation de l'enseignant, détermine les activités étudiantes pouvant lui être confiées en tenant compte, notamment, et dans la mesure du possible, de ses préférences et de ses autres fonctions et responsabilités.

**8.** Le consentement de l'enseignant est requis pour une activité étudiante de deux jours consécutifs ou plus qui nécessite un aménagement ou un dépassement des paramètres de la tâche.

**9.** La direction s'assure que le temps de dépassement est compensé sur d'autres semaines de l'année.

**10.** La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE), l'Association provinciale des enseignants du Québec (APEQ), et le syndicat, ainsi que leurs représentants et officiers, ne peuvent ordonner, encourager ou appuyer tout ralentissement d'activités y compris les activités étudiantes.

**11.** L'enseignant ne peut participer à toute action concertée ayant pour effet ou susceptible d'avoir pour effet de le soustraire à ses obligations.

#### Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

**12.** On entend par « élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage » l'élève reconnu comme tel par la commission scolaire. Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ».

**13.** Il revient à la commission de reconnaître ou non un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

**14.** L'annexe à la convention intitulée « Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage » ne fait pas partie intégrante de la convention collective. Elle sert de guide ou de repère pour les intervenants et peut être modifiée par le ministère.

**15.** Tous les intervenants doivent œuvrer auprès des élèves dans une optique de prévention et d'intervention rapide de façon à créer un environnement favorable aux apprentissages et à la réussite de tous les élèves. Dans ce cadre :

1° il importe d'accorder une attention particulière aux besoins des élèves à risque et de déceler les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le plus tôt possible dans leur parcours scolaire ;

2° à titre de premier intervenant auprès des élèves, l'enseignant doit être attentif à la situation de l'élève et, de ce fait, il se doit de consigner et de partager avec les autres intervenants les informations ou observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'il a réalisées ;

3° dès que l'enseignant perçoit chez l'élève les signes d'éventuelles difficultés ou qu'il en reconnaît les premières manifestations, il effectue des interventions appropriées, notamment au regard de l'adaptation de ses pratiques pédagogiques ;

4° un plan d'intervention doit être établi pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et peut également l'être pour un élève à risque, suivant ses besoins. L'enseignant doit participer à l'établissement du plan d'intervention.

**16.** La situation d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage doit être révisée périodiquement par la direction de l'école dans le cadre du plan d'intervention. La reconnaissance d'un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage peut ainsi être révisée par la commission scolaire.

**17.** Les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui, le 16 décembre 2005, sont intégrés totalement ou partiellement, le demeurent jusqu'à ce que leur situation ait été révisée conformément au paragraphe 16.

**18.** Les services d'appui à l'intégration prévus à la politique de la commission scolaire relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ont pour but de soutenir tant l'élève que l'enseignant et sont, en conséquence, interreliés.

**19.** Dans le cas où des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sont intégrés dans des groupes ordinaires, il revient à la commission scolaire de déterminer les services d'appui à l'intégration pouvant être requis.

**20.** Dans le seul cas où les élèves intégrés dans des groupes ordinaires sont des élèves reconnus par la commission scolaire comme étant des élèves présentant des troubles du comportement ou des élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, ces élèves font l'objet d'une pondération conformément aux dispositions de l'annexe de la convention relative à l'«Établissement du maximum d'élèves d'un groupe qui fait l'objet d'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage».

**21.** À moins que la commission scolaire et le syndicat n'en conviennent autrement, lorsqu'un enseignant décèle dans sa classe un élève qui, à son avis, présente des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage ou des signes d'une déficience motrice légère, organique ou langagière ou d'une déficience intellectuelle moyenne à profonde ou des troubles sévères du développement ou une déficience physique grave, le processus suivant s'applique :

1° l'enseignant effectue les interventions appropriées, notamment au regard de l'adaptation des pratiques pédagogiques ;

2° si l'enseignant constate que la situation de l'élève ne s'améliore pas, malgré les interventions ayant pu être effectuées, il fait rapport par écrit de la situation à la direction de l'école à l'aide d'un formulaire établi par la commission scolaire ;

3° l'enseignant peut demander la formation du comité ad hoc prévu à la convention dans le seul cas où le rapport de l'enseignant vise un élève qui, de l'avis de l'enseignant, devrait être reconnu comme élève handicapé ou comme élève présentant des troubles du comportement ou comme élève ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale ;

4° si l'élève visé par le sous-paragraphe 3° en est un qui, de l'avis de l'enseignant, devrait être reconnu comme élève présentant des troubles du comportement, la demande de formation du comité ad hoc ne peut être faite qu'après une période d'observation des comportements de l'élève d'au moins deux mois ;

5° le comité ad hoc est mis en place par la direction de l'école normalement dans les 15 jours de la demande ;

6° à la suite du rapport de l'enseignant, la direction de l'école rencontre l'enseignant s'il y a lieu ;

7° lorsque, dans le cadre du mandat du comité ad hoc, celui-ci demande, le cas échéant, des évaluations pertinentes au personnel compétent, le comité doit les analyser le plus tôt possible après avoir reçu ces évaluations ;

8° l'autorité compétente prend de façon diligente, compte tenu des circonstances, les décisions qu'elle juge les plus appropriées à la suite du rapport de l'enseignant ou à la suite des travaux du comité ad hoc. Ces mesures prennent effet, dans la mesure du possible, dans les 15 jours de la décision.

#### Adaptations au niveau de l'école

**22.** La direction et les enseignants d'une école, d'un centre de formation professionnelle ou d'un centre d'éducation des adultes peuvent amender certaines dispositions de la convention conformément à ce qui suit :

1° l'amendement vise à modifier ou à remplacer les dispositions suivantes de la convention :

- a) les dispositions concernant l'aménagement de la tâche éducative ;
- b) les dispositions concernant les règles de formation des groupes d'élèves ;
- c) les dispositions concernant la compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe ;

2° le projet d'amendement est transmis à l'organisme de participation des enseignants au niveau de l'école ou du centre ;

3° le projet d'amendement doit recevoir l'assentiment des enseignants dans une proportion de 80 %, à moins qu'une proportion différente ne soit convenue entre la commission scolaire et le syndicat ;

4° les dispositions du chapitre 8-0.00 de la convention ont préséance sur tout amendement convenu en vertu du présent paragraphe et sont réputés demeurer en vigueur aux fins de l'application de l'article 5-3.00 relatif aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi, notamment quant à la détermination des besoins et excédents d'effectifs. Il en est de même pour les dispositions correspondantes des chapitres 11-0.00 et 13-0.00 de la convention ;

5° un amendement convenu en vertu du présent paragraphe est nul et sans effet, en tout ou en partie, dans la mesure où il détermine des conditions de travail qui impliqueraient des coûts supérieurs à ceux qui découleraient de l'application des dispositions du chapitre 8-0.00, ou de l'application des dispositions correspondantes des chapitres 11-0.00 et 13-0.00 de la convention ;

6° un tel amendement est aussi nul et sans effet, en tout ou en partie, dans la mesure où il aurait pour effet d'augmenter ou de réduire le niveau des effectifs dans une école ou un centre de la commission scolaire.

**23.** La direction de l'école ou du centre doit soumettre l'amendement à la commission scolaire et au syndicat pour vérification de conformité. S'il y a conformité avec les éléments du paragraphe 22, l'amendement est approuvé. Dans le cas d'une décision de non-conformité, les motifs sont fournis par

écrit. La décision de la commission scolaire et du syndicat doit être rendue au plus tard dans les 15 jours de la réception du projet d'amendement à défaut de quoi celui-ci est réputé approuvé.

**24.** Un amendement convenu en vertu des paragraphes 22 et 23 est d'une durée maximale d'un an et ne peut constituer un précédent.

#### Niveaux d'effectifs

**25.** À l'éducation des adultes, pour la durée de l'entente, telle qu'elle est définie à la convention, la commission scolaire maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 1998, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'un enseignant.

Cependant, ce nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003 est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission scolaire au cours d'une période couvrant trois années scolaires consécutives.

**26.** En formation professionnelle, pour la durée de l'entente, telle qu'elle est définie à la convention, la commission scolaire maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 1998, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'un enseignant.

Cependant, ce nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003 est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission scolaire au cours d'une période couvrant quatre années scolaires consécutives.

**27.** Il appartient à la commission scolaire de déterminer dans quelle spécialité ou sous-spécialité les postes réguliers visés par les paragraphes 25 et 26 sont maintenus, et à cet égard, à la suite d'un départ définitif, le syndicat peut faire à la commission scolaire les représentations qu'il juge appropriées.

#### §2. — *Les employés de soutien*

**28.** Dans les annexes portant les titres suivants « Classement de certaines personnes salariées », « Classement de certains employés » et « Régime de congés spéciaux pour la Commission scolaire de Montréal (CSDM) », les dates du 30 juin 2002, du 30 juin 1998, du 1<sup>er</sup> juillet 1998, du 1<sup>er</sup> juillet 2000 et l'expression « Convention 1995-1998 » sont respectivement remplacées par les dates du 31 mars 2010, du 30 juin 2003, du 1<sup>er</sup> juillet 2003, du 1<sup>er</sup> juillet 2006 et par « Convention 2000-2002 ».

### Adaptation scolaire

**29.** Dans le secteur de l'adaptation scolaire, tout poste nouvellement créé ou qui devient vacant après la date d'entrée des élèves peut être comblé de façon temporaire jusqu'à la fin de l'année scolaire, et ce, à l'égard d'une convention collective qui ne prévoit pas une telle possibilité.

**30.** Le comblement temporaire prévu au paragraphe 29 doit, le cas échéant, dans le secteur de l'adaptation scolaire, être effectué par une personne salariée en disponibilité ou, à défaut, par une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche ; il en est de même pour les fonctions occupées par les techniciens en éducation spécialisée et les préposés aux élèves handicapés à l'égard d'une convention collective qui ne prévoit pas explicitement un secteur de l'adaptation scolaire.

**31.** Le comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail d'une durée prévue d'au moins un mois dans le secteur de l'adaptation scolaire doit, le cas échéant, être effectué selon le même processus.

**32.** La commission scolaire peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée, lequel ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut et le poste de la personne salariée. Cette modification vise une convention collective qui ne prévoit pas une telle possibilité.

### Services de garde

**33.** Dans le secteur des services de garde, la commission scolaire peut procéder à la réduction du nombre d'heures ou à la mise à pied temporaire entre le 15 mai et le 15 septembre à l'égard d'une convention collective qui ne prévoit pas une telle possibilité.

## **Section 3. Dispositions applicables aux salariés visés par une convention collective liant un collège**

§1. — *Le personnel enseignant*

### Les ressources de coordination

**34.** Malgré les dispositions de la convention collective relatives à l'allocation des ressources au volet 2 de la tâche d'enseignement, les ressources réparties ou réservées pour la coordination départementale sont affectées à la coordination départementale et à la coordination de programmes.

## La sécurité d'emploi

### *— Les modalités*

**35.** L'enseignant mis en disponibilité dans une discipline de la formation spécifique d'un programme en fermeture est tenu d'accepter un poste disponible, dans sa discipline, dans un collège de la même zone, dans un autre collège du même secteur ou dans un collège d'une autre zone, dès sa mise en disponibilité.

**36.** L'enseignant qui a reçu un avis de mise en disponibilité depuis au moins trois ans est tenu de participer à toute mesure d'employabilité soumise par le collège et le Bureau de placement.

Toutefois, la participation à telle mesure de l'enseignant en disponibilité dans une discipline à site unique ou dans une discipline de la formation spécifique d'un programme en fermeture, s'applique dès sa mise en disponibilité.

Malgré les dispositions du recyclage vers un poste réservé, les demandes de recyclage visées par le premier et le deuxième alinéa sont accordées en priorité par le comité paritaire.

Le défaut pour un enseignant mis en disponibilité de se conformer aux obligations qui lui sont créées en vertu du présent paragraphe entraîne pour celui-ci les mêmes conséquences que le refus d'accepter un poste ou une charge annuelle de remplacement à temps complet qui satisfait aux conditions prévues à la convention collective en matière de sécurité d'emploi.

### *— Ordre de priorité d'engagement sur poste disponible*

**37.** L'enseignant mis en disponibilité a priorité absolue sur un poste disponible dans sa discipline.

Sous réserve des priorités d'engagement sur poste dont bénéficie l'enseignant mis en disponibilité du collège, les priorités suivantes s'appliquent à l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège sur un poste dans sa discipline :

1° l'enseignant mis en disponibilité dans une discipline de la formation spécifique d'un programme en fermeture ;

2° l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone s'il en a exprimé le choix ;

3° l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone s'il en a exprimé le choix ;

4° l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone ;

5° l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collègue du même secteur qui est mis en disponibilité depuis le plus grand nombre d'années parmi ceux qui ont reçu leur avis de mise en disponibilité depuis au moins trois ans.

#### Les autorisations provisoires de programme

**38.** Les ressources allouées liées à la formation spécifique d'un programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire émise par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ne sont pas considérées dans la détermination du nombre de postes. Tout poste qui aurait pu résulter de la prise en compte de ces allocations est, de ce fait, réputé être une charge d'enseignement à temps complet.

Toutefois, dans le cas où cette autorisation de programme devient permanente, l'enseignant qui a ainsi occupé une charge d'enseignement à temps complet est réputé avoir occupé un poste.

#### §2. — *Les professionnels*

##### Abolition de poste

**39.** Le collège peut abolir un poste devenu vacant à la suite de la mutation de son titulaire et ce, à l'égard d'une convention collective qui ne prévoit pas une telle possibilité.

ANNEXE 4  
(*article 14*)

**Conditions de travail des personnes salariées visées par une convention collective du secteur de la santé et des services sociaux**

Frais d'arbitrage

**1.** Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli ou par la partie qui se désiste du grief.

Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

Dans le cas d'une mécontente, autre qu'un grief, soumise à un tiers pour décision, les honoraires et frais du décideur sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise ; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont toutefois assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief dont l'audition a commencé avant cette date.

Personne salariée à temps partiel

**2.** Une personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires dont le statut est celui de temps partiel détient un poste comportant au minimum l'équivalent de 8 quarts de travail par 28 jours. Les conditions suivantes s'appliquent à l'implantation de cette mesure :

1° l'employeur détermine le nombre de personnes salariées à temps partiel nécessaire ;

2° l'ensemble des titres d'emploi sont visés, sauf les titres d'externe en soins infirmiers et en inhalothérapie et de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ;

3° la modification entre en vigueur à la date convenue entre les parties à la suite de la négociation des dispositions négociées et agréées à l'échelle locale, mais au plus tard 6 mois après la date d'entrée en vigueur des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale ;

4° la personne salariée qui refuse de postuler un emploi est réputée avoir démissionné ;

5° la personne salariée qui aurait postulé un emploi et qui n'aurait pu obtenir de poste au terme de l'exercice local de dotation est mise à pied, inscrite au service régional de main-d'œuvre (SRMO) et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi. Le comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi est informé de chacune de ces inscriptions à la fin de chaque période financière ;

6° la personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste ou celle qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné ;

7° la personne salariée qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et qui n'a pu obtenir de poste à la suite de l'application d'une mesure spéciale prévue à la convention collective est mise à pied, inscrite au service régional de main-d'œuvre (SRMO) et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi ;

8° la personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage est réputée avoir démissionné ;

9° la notion de poste disponible prévue par le régime de sécurité d'emploi est modifiée pour tenir compte que toute personne salariée à temps partiel détient un poste comportant au minimum l'équivalent de 8 quarts de travail par 28 jours.

#### Rémunération de jours fériés

**3.** Le travail effectué à Noël et au jour de l'An est rémunéré au taux et demi du salaire régulier et les règles d'application des congés compensatoires ne sont pas modifiées.

#### Libérations syndicales

**4.** Les dispositions référant aux libérations avec solde de personnes salariées pour des activités syndicales internes sont assujetties au nombre maximum de jours suivant :

<b>Nombre de salariés en poste dans l'unité au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année</b>	<b>Nombre de jours de libération avec solde par année</b>
50-99	26
100-299	52
300-749	104
750-1549	156
1550 et plus	208

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de 50 membres, un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire, sur autorisation de l'employeur ou de son représentant.

**5.** Les dispositions référant aux libérations avec solde de personnes salariées pour des activités syndicales autres que celles prévues au paragraphe 4 sont assujetties au nombre maximum de jours suivant :

<b>Nombre de salariés en poste dans l'unité au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année</b>	<b>Nombre de jours de libération avec solde par année</b>
1-50	20
51-100	25
101-200	30
201-300	40
301-400	50
401-500	60
501-600	70
601-700	75
701-800	80
801-900	85
901-1000	90
1001-1200	95
1201-1500	100
1501 et plus	110

**6.** Les libérations avec solde demandées aux fins de rencontres avec un représentant extérieur du syndicat ou aux fins de rencontres avec une personne salariée pour discuter d'un grief ou pour enquête sur des conditions de travail sont assujetties à un préavis de cinq jours.

**7.** Les dispositions relatives à des jours de libération avec solde requis pour la participation à un comité conjoint composé de représentants des parties patronale et syndicale sont maintenues et ces jours ne sont pas soustraits de la banque prévue aux paragraphes 4 et 5.

Les dispositions relatives à la libération d'une personne salariée aux fins d'une rencontre entre un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat, qu'elle soit à l'initiative de l'un ou de l'autre, sont maintenues et les jours de libération utilisés à cette fin, ainsi que ceux utilisés aux fins d'application du paragraphe 9, ne sont pas soustraits de la banque prévue au paragraphe 4.

**8.** Les dispositions relatives à la libération d'un représentant local du syndicat ou d'une personne salariée intéressée ou témoin lors d'un arbitrage sont maintenues et les jours de libération utilisés à ces fins ne sont pas soustraits de la banque prévue au paragraphe 4.

**9.** Les dispositions référant à des jours de libération avec solde pour négociation locale ou régionale ou arrangements locaux sont remplacées de manière à ce qu'aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale ou régionale, l'employeur libère, sans perte de salaire, les personnes salariées désignées par le syndicat.

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit :

<b>Nombre de salariés en poste dans l'unité au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année</b>	<b>Nombre de personnes salariées libérées</b>
1-250	2
251-1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale ou régionale prévue au présent paragraphe, les parties peuvent, par arrangement local, convenir de libérations de personnes salariées.

**10.** Toute libération d'une personne salariée pour activités syndicales, avec ou sans solde, est accordée en autant que l'employeur puisse assurer la continuité des activités du service et qu'elle n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.

#### Assurance-salaire

**11.** 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 la personne salariée 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 :

- 1° moins de 22 jours si la durée de l'invalidité est inférieure à 26 semaines ;
- 2° moins de 60 jours si la durée de l'invalidité est de 26 semaines et plus.

**12.** Pour la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations d'assurance-salaire est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des 52 semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet et ce, en tenant compte des périodes prévues à la convention collective qui sont exclues du calcul. Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de 12 semaines. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de 52 semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur 12 semaines.

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

**13.** Une période de réadaptation est accessible pour toute personne salariée, qu'elle soit titulaire ou non d'un poste et ce, selon les modalités prévues à la convention collective.

**14.** L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, initier, prolonger ou mettre fin à une période de réadaptation. En cas de désaccord avec le médecin traitant de la personne salariée, le litige est référé à la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 15.

**15.** La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation, selon la procédure prévue aux paragraphes 16 à 20.

**16.** L'employeur donne un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre et qui seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue au paragraphe 18 ou au paragraphe 19.

**17.** La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu au paragraphe 16 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel dont le nom est sur la liste de disponibilité ou de rappel et qui n'est pas assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept jours après la réception de l'avis prévu au paragraphe 16.

**18.** Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un psychiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure suivante d'arbitrage médical s'applique :

1° les parties disposent d'un délai de 10 jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux jours qui suivent par le médecin omnipraticien désigné par le ministre de la Santé et des Services sociaux ou son substitut à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de 10 jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, la

personne nommée à cette fin par le ministre en désigne un à même la liste convenue par les parties ou, à défaut, déterminée par le ministre, à tour de rôle, en fonction des trois spécialités pertinentes et des deux secteurs géographiques identifiés au sous-paragraphe 8° ;

2° pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits ;

3° dans les 15 jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs ;

4° le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les 30 jours de la détermination de la spécialité pertinente ;

5° les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire ;

6° dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation ;

7° le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-paragraphe 3° et de la rencontre prévue au sous-paragraphe 4°. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les 45 jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire ;

8° les deux secteurs géographiques sont les suivants :

a) le secteur est qui comprend les régions du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de Québec, de Chaudière-Appalaches, de la Côte-Nord et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ;

b) le secteur ouest qui comprend les régions de la Mauricie, de l'Estrie, de Montréal-Centre, de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue, du Nord du Québec, de Laval, de Lanaudière, des Laurentides, de la Montérégie, du Centre du Québec et du Nunavik et des Terres-Cries-de-la-Baie-James.

**19.** Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un psychiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure régulière d'arbitrage prévue à la convention collective s'applique.

**20.** Dans le cas où l'employeur conteste la cessation de l'invalidité de la personne salariée, il en avise par écrit celle-ci et le syndicat. La personne salariée dispose d'un délai de 30 jours de la décision de l'employeur pour

déposer un grief. Les dispositions des paragraphes 18 et 19 s'appliquent dans ce cas.

**21.** L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en a pas décidé autrement.

**22.** La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

#### Encadrement de la procédure de supplantation à négocier à l'échelle locale ou régionale

**23.** La procédure de supplantation et de mise à pied convenue au niveau local ou régional doit tenir compte du critère de l'ancienneté des personnes salariées, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences de la tâche. Elle ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne salariée n'en bénéficiant pas peut elle-même être mise à pied.

#### Avantages ou privilèges acquis

**24.** Les dispositions des conventions collectives relatives aux avantages, privilèges ou droits acquis sont remplacées par les dispositions des paragraphes 25 à 31.

**25.** Sous réserve des paragraphes 30 et 31, les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, acquis à une personne salariée avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, 2000-2003 qui lui était applicable, et qui sont supérieurs aux conditions de travail déterminées suivant la présente loi, sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

**26.** Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, acquis à une personne salariée entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, 2000-2003 qui lui était applicable et le 16 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux conditions de travail déterminées suivant la présente loi sont nuls et sans effet.

**27.** Les avantages ou privilèges liés à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, acquis à une personne salariée et qui sont supérieurs aux stipulations de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, de la convention collective 2000-2003 qui lui était applicable, ne sont pas reconduits et il appartient aux parties d'en disposer à l'échelle locale.

**28.** Les avantages ou privilèges conférés par les conventions collectives 2000-2002 ou, selon le cas, 2000-2003 et ceux conférés par les conventions collectives antérieures à 2000-2002 ou 2000-2003 qui sont supérieurs aux conditions de travail déterminées suivant la présente loi, ne peuvent être invoqués à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

#### Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire

**29.** Toute dérogation faite par un établissement à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est nulle et sans effet.

**30.** Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire faite par un établissement ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

**31.** Dans le cas d'une telle dérogation, l'employeur procède, dans les 60 jours suivant le 16 décembre 2005, à reclassifier la personne salariée qui détient un titre d'emploi non conforme à la nomenclature dans un titre d'emploi approprié y apparaissant et dans la même catégorie de personnel au sens de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales.

La personne salariée reclassifiée est intégrée dans l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi. Le cas échéant, les règles prévues au paragraphe 34 concernant les personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

La personne salariée ainsi reclassifiée est réputée répondre aux exigences normales du poste qu'elle occupe ou de l'assignation qu'elle détient au moment de sa reclassification.

Dans le cas où les attributions principales de la personne salariée ne se retrouvent dans aucun titre d'emploi de la nomenclature, l'employeur doit soumettre une demande dans le cadre du mécanisme à instituer pour la création d'un titre d'emploi non prévu à la nomenclature. L'employeur maintient le titre d'emploi et le taux ou l'échelle de salaire de la personne salariée, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans le cadre de ce mécanisme.

**32.** Les comités de négociation des emplois non prévus sont abolis à compter du 16 décembre 2005. Tous les dossiers en suspens devant ces comités sont référés à l'arbitrage suivant la procédure régulière prévue à la

convention collective. Les demandes ultérieures sont soumises à l'application du mécanisme visé au quatrième alinéa du paragraphe 31.

#### Rémunération des personnes salariées hors taux ou hors échelle

**33.** Les dispositions des conventions collectives relatives aux règles de rémunération des personnes hors taux ou hors échelle sont remplacées par celles prévues au paragraphe 34 pour les personnes visées par le paragraphe 31.

**34.** Lorsqu'une personne salariée est reclassifiée selon le paragraphe 24, le salaire de la personne salariée est soit réduit pour atteindre le taux unique de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi, soit maintenu, si son salaire se situe déjà au même taux unique que celui de son nouveau titre d'emploi ou à l'intérieur des limites de l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi.

En ce dernier cas, la personne salariée est intégrée dans l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi au taux de salaire horaire égal ou immédiatement supérieur au taux de salaire horaire qu'elle avait.

Lorsque le salaire de la personne salariée est réduit :

1° toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois premières années suivant cette reclassification ;

2° les 2/3 de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année ;

3° le 1/3 de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

#### Dispositions particulières

**35.** Rien dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

**36.** Toute disposition d'une convention collective ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non-diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non-diminution de salaire horaire, sauf dans le cas de la procédure de supplantation où la garantie de salaire ou la non-diminution de salaire est hebdomadaire ; en ce dernier cas, il est tenu compte du statut de la personne salariée.

**37.** Malgré les paragraphes 11 à 22, les dispositions d'une convention collective renouvelée par l'article 5 qui prévoyaient le maintien des prestations d'assurance-salaire jusqu'à la date de retour au travail de la personne salariée ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre ou de l'arbitre pendant la durée de la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité, sont maintenues.

**38.** À compter du 21 novembre 2006, le supplément versé à titre d'infirmier œuvrant en avant-poste ou en dispensaire est supprimé et les dispositions relatives à l'avancement d'échelons applicables à l'infirmier en dispensaire sont les mêmes que celles applicables à l'infirmier clinicien.

#### Dispositions finales

**39.** Les dispositions du paragraphe 9 ne s'appliquent pas aux personnes salariées représentées par une association de salariés accréditée faisant partie d'un groupement d'associations de salariés dont l'agent négociateur a convenu, avant le 16 décembre 2005, avec le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) d'un protocole d'entente établissant un régime particulier de libérations syndicales aux fins de la détermination des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale en vertu des articles 35 à 51 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales ou de la détermination des premières stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale en vertu des articles 88 à 92 de cette loi.

**40.** Sous réserve du paragraphe 39, les dispositions des paragraphes 9, 23 et 28 à 36 s'appliquent aux personnes salariées représentées par une association de salariés liée par une entente mentionnée à l'article 13.

**41.** Les dispositions des paragraphes 3 à 23 entrent en vigueur à la date prévue dans le texte déposé conformément à l'article 18.

Il en est de même des dispositions d'une entente visée à l'article 13 à moins que l'entente n'en dispose autrement.



