

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-6130

N° dossier d'accréditation : AM-1003-0449

EMPLOYEUR HÉMA-QUÉBEC 4045, BOULEVARD DE LA CÔTE-VERTU MONTRÉAL QC H4R 2W7 Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807 4045, BOULEVARD DE LA CÔTE-VERTU MONTRÉAL QC H4R 1R6 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2023-03-27 Date dépôt : 2023-04-24	Nombre de salariés visés : 68	Date début : 2019-04-01 Date d'expiration : 2023-03-31

Remarque :

Claudia Michel
Préposé(e) à l'émission

2023-05-26
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

HÉMA-QUÉBEC

2023 AVR 24 AM 11:12:34

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807**

EN DATE DU 27 MARS 2023



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

Table des matières

	Page
1. Objet.....	4
2. Définition des termes.....	5
3. Droits de la direction.....	10
4. Reconnaissance, juridiction et dispositions générales.....	11
5. Régime et retenues syndicales.....	15
6. Représentation et affaires du Syndicat.....	16
7. Mesures disciplinaires.....	22
8. Procédure de grief et résolution de problèmes.....	23
9. Arbitrage.....	25
10. Ancienneté.....	27
11. Heures et semaine de travail.....	30
12. Temps supplémentaire.....	37
13. Durée des repas.....	42
14. Pause santé.....	43
15. Procédure d'affichage de postes et de nominations.....	44
16. Poste temporairement dépourvu de son titulaire.....	47
17. Liste de disponibilité.....	49
18. Procédure d'abolition de poste, supplantation et de mise à pied.....	53
19. Congés fériés.....	56
20. Congés annuels.....	59
21. Congés sociaux.....	62
22. Congés parentaux.....	65
23. Accident de travail – Santé et sécurité du travail.....	76
24. Congé sans solde.....	79
25. Régime de congé à traitement différé.....	83
26. Régimes d'avantages sociaux.....	90
27. Transport et logement.....	99
28. Uniformes.....	101
29. Allocation de repas.....	102

30. Primes	103
31. Salaires et titres d'emploi.....	105
32. Paiement des salaires	106
33. Sécurité d'emploi.....	108
34. Perfectionnement	109
35. Langue de travail.....	110
36. Durée	111
Annexe A – Titres et descriptions d'emplois et de fonctions.....	113
Annexe A1 – Agent centre d'appels – Recrutement des donneurs de sang.....	114
Annexe A2 – Agent centre d'appels à l'aphérèse – Dons spéciaux.....	115
Annexe A3 – Préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang	116
Annexe A4 – Agent des relations auprès des bénévoles	118
Annexe A5 – Secrétaire.....	119
Annexe A6 – Formateur.....	121
Annexe A7 – Coordonnateur de collectes.....	122
Annexe A8 – Fonction chef d'équipe	124
Annexe B – Salaires et détermination du salaire.....	125
Annexe B1 – Échelles de salaire	125
Annexe B2 – Intégration de la nouvelle structure salariale et majoration annuelle	127
Annexe B3 – Détermination du salaire lors de mouvement de main-d'oeuvre	129
Annexe B4 – Règles de progression d'échelon.....	131
Lettre d'entente N° 1 – Mise à l'horaire initiale (version 1) des préposées à l'inscription des donneurs de sang.....	133
Lettre d'entente N° 2 – Préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang – Semaine et heure de travail, personnes salariées à temps complet, service régional de collectes mobiles	134
Lettre d'entente N° 3 – Poste temporairement dépourvu de titulaire non comblé	135
Lettre d'entente N° 4 – Entrée en vigueur du nouveau taux de cotisation salariale des participants au régime de retraite du personnel syndiqué d'Héma-Québec	136
Lettre d'entente N° 5 – Création de deux (2) postes à temps complet, quatre (4) postes à temps complet volants et stabilisation de trois (3) postes équipe volante – collectes mobiles	138
Lettre d'entente N° 6 – Projet pilote procédure – temps supplémentaire obligatoire.....	140
Lettre d'entente N° 7 – Création de postes à temps complets volants – Centres fixes	141



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

TABLE DES MATIÈRES

Lettre d'entente N° 8 – Montants forfaitaires – Convention collective 2019-2023.....	143
Lettre d'entente N° 9 – Implantation de diverses mesures en relation avec la nouvelle convention collective.....	145

1. OBJET

- 1.01 La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des personnes salariées visées par l'unité d'accréditation et favoriser les bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées.
- 1.02 L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 1.03 L'Employeur et le Syndicat prennent les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

2. DÉFINITION DES TERMES

2.01 **Ancienneté**

Se définit comme la durée d'emploi réduite de certaines périodes d'absences déterminées à la convention collective.

2.02 **Année de service**

Sauf si autrement stipulée dans la présente convention collective, une (1) année de service est créditée à toute personne salariée à chaque trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier de sa date d'entrée en service.

2.03 **Collecte mobile**

Signifie toute collecte qui s'effectue en dehors du Globule – Centre des donneurs de sang défini à la présente convention collective ou des Globule – Centre des donneurs de sang qui s'ouvriront ultérieurement.

2.04 **Conjoint**

Désigne les personnes :

1. Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
2. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
3. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.05 **Employeur**

Désigne Héma-Québec.

2.06 **Grief**

Désigne toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

2.07 **Horaire**

Désigne la répartition des heures de travail et des jours de congés à l'intérieur d'une période de deux (2) ou trois (3) semaines selon le type d'horaire.

Horaire fixe : désigne un horaire de travail dont le nombre d'heures est fixe durant la période.

Horaire variable : désigne un horaire de travail dont le nombre d'heures est variable durant la période.

2.08 **Journée régulière**

Lorsque référence est faite à une journée régulière de travail, celle-ci correspond au nombre d'heures prévues à l'horaire de la personne salariée. Lorsque l'horaire n'est pas encore déterminé, et sauf en cas de dispositions contraires à la présente convention collective, aux fins de congés annuels, congés fériés, congés sans solde, journées de maladie, reprise de temps, libérations syndicales et congés sociaux, cette référence équivaut à sept (7) heures de travail par jour.

2.09 **Le temps de transport désigne :**

- a) Le temps pris entre un service régional des collectes mobiles ou l'hôtel selon le cas, et l'endroit où se tient la collecte et inversement pour le retour;
- b) L'article 2.09 a) s'applique même si la personne salariée ne se déplace pas avec l'équipe mobile et se rend directement à la collecte;
- c) Aux fins de calcul du salaire, le temps de transport pour les personnes salariées affectées à un service régional des collectes mobiles est considéré comme du temps travaillé. La disposition du présent article ne s'applique pas au temps de transport prévu à l'article 27.01;
- d) Lorsqu'un arrêt est prévu pour le déjeuner la personne salariée reçoit l'allocation de déjeuner prévue à l'article 29.01 a).

2.10 **Période de probation**

Au moment de son embauche, toute personne salariée est avisée du nombre de jours de sa formation et de l'horaire de la formation propre à son titre d'emploi qu'elle est tenue de suivre. Une copie de cet avis est remise au Syndicat.

La période de probation est d'une durée de soixante (60) jours de travail incluant la période de formation. Le temps supplémentaire est exclu de ce calcul.

La personne salariée, en formation initiale et en période de probation, a droit à tous les avantages de la présente convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage.

Une fois sa période de probation terminée, son ancienneté lui est reconnue au premier jour de travail. En cas d'égalité, l'ordre d'ancienneté sera déterminé par un tirage au sort.

Au terme de sa période de probation, l'Employeur avise par écrit la personne salariée, avec copie au Syndicat.

Prolongation de la période de probation

Les parties peuvent s'entendre pour prolonger la période de probation d'une personne salariée. À défaut d'entente, les dispositions des paragraphes précédents s'appliquent.

2.11 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend entre autres le « délégué syndical libéré » prévu à l'article 6 (Représentation et affaires du Syndicat) de la présente convention ainsi que toute autre personne rémunérée ou non qui bénéficie de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective.

2.12 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à l'article 11.

2.13 Personne salariée à temps partiel régulier

Désigne toute personne salariée titulaire d'un poste qui travaille normalement un nombre d'heures inférieur à une personne salariée à temps complet dont les services sont retenus sur une base régulière.

La personne salariée qui fait exceptionnellement le nombre d'heures prévu pour une personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel régulier.

La personne salariée bénéficie de tous les avantages de la présente convention collective au prorata des heures travaillées. Elle bénéficie des dispositions relatives au régime de retraite et aux assurances collectives selon les dispositions prévues aux différents régimes.

2.14 Personne salariée en disponibilité

Désigne toute personne inscrite sur la liste de disponibilité et qui a exprimé sa disponibilité minimale telle que prévue à la présente convention collective.

La personne salariée en disponibilité bénéficie de tous les avantages de la présente convention collective au prorata des heures travaillées. Elle bénéficie des dispositions relatives au régime de retraite et aux assurances collectives selon les dispositions prévues aux différents régimes.

2.15 **Poste**

Désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévues à la présente convention collective (l'annexe A) et accomplies à l'intérieur d'un service.

2.16 **Salaire de base**

La rémunération à laquelle la personne salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à l'annexe B-1.

2.17 **Salaire global**

La rémunération totale à être versée à une personne salariée, en vertu de la présente convention.

2.18 **Salaire régulier**

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes.

2.19 **Service**

Désigne la structure administrative à laquelle le poste est rattaché.

2.20 **Services et titres d'emploi :**

- **Préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang :**
 - Service régional des collectes mobiles – Montréal /Rive-Nord incluant l'Unité mobile de prélèvement;
 - Service régional des collectes mobiles – Rive-Sud incluant l'Unité mobile de prélèvement;
 - Service équipe volante (Services régionaux des collectes mobiles incluant l'Unité mobile de prélèvement et services Globule – Centre des donneurs de sang);
 - Service Globule – Centre des donneurs de sang Versailles – Montréal/Rive-Nord;
 - Service Globule – Centre des donneurs de sang Laval – Montréal/Rive-Nord;
 - Service Globule – Centre des donneurs de sang Dix30/Rive-Sud;
 - Service Globule – Centre des donneurs de sang Kirkland – Montréal/Rive-Nord;

- Centre de donneurs Héma-Québec de Saint-Bruno – Rive-Sud.

Toute ouverture d'un nouveau Globule – Centre des donneurs de sang crée un nouveau service.

- Agent centre d'appels – Recrutement des donneurs de sang;
- Agent centre d'appels à l'aphérèse – Dons spéciaux;
- Agent des relations auprès des bénévoles;
- Secrétaire.

- Service du recrutement des donneurs.

2.21 Session de collecte

Comprend toutes les heures travaillées entre l'ouverture et la fermeture de la collecte.

2.22 Session de travail

Comprend toutes les heures travaillées à l'exclusion du temps de transport. Pour les personnes salariées affectées aux Globule – Centre des donneurs de sang, une session de travail comprend toutes les heures travaillées.

2.23 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3807.

2.24 Unité mobile de prélèvement

Désigne une collecte mobile effectuée dans un véhicule aménagé à cette fin.

3. DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

4. RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4.01 L'Employeur, par la présente, reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis selon les dispositions du *Code du travail*.
- 4.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du *Code du travail du Québec* s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 4.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 4.04 Sur demande au directeur des relations de travail ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend :

1. La formule de demande d'emploi;
2. La formule d'embauche;
3. Les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue;
4. Copie des diplômes et attestation d'études;
5. Toute autorisation de déduction à la source;
6. Les demandes de mutation, promotion et rétrogradation;
7. Copie des rapports d'accident du travail et de retrait préventif;
8. Les rapports du médecin de l'Employeur au directeur des relations de travail concernant son état de santé;
9. Les évaluations, s'il y en a, dont une copie est remise à la personne salariée;
10. Avis de mise en candidature et la correspondance s'y rattachant;
11. Les rapports et avis disciplinaires, s'il y en a;

4 – RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12. Les avis de départs;

13. Compilation des banques maladies et de congés annuels.

À l'intérieur du dossier, les mesures disciplinaires sont regroupées. Les rapports disciplinaires contenus au dossier sont les seuls à pouvoir être utilisés devant un tribunal d'arbitrage.

En cas d'arbitrage, la personne salariée peut obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier, aux frais de l'Employeur. En d'autres cas, la personne salariée peut obtenir des photocopies de son dossier, à ses frais.

4.05 **Discrimination**

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

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

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

4.06 **Harcèlement psychologique**

Les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

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

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

4 – RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

4.07 La personne salariée dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances d'obtenir un poste diminuées du fait qu'il lui soit impossible de s'exprimer dans une autre langue.

4.08 La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, occupe un poste vacant, exclu de l'unité de négociation et exclu des autres unités de négociation, conserve et accumule son ancienneté et le droit de réintégrer le poste qu'elle détenait à son départ durant une période maximale de six (6) mois.

Durant cette période, la personne salariée ne peut imposer de mesures disciplinaires.

Après cette période, elle perd l'ancienneté et son emploi qu'elle détenait à l'intérieur de l'unité d'accréditation de même que tous les bénéficiaires de la présente convention collective.

Le congé sans solde prévu à l'article 24.02 ne peut être utilisé pour occuper un poste pour l'Employeur exclu de l'unité de négociation et exclu des autres unités de négociation.

4.09 La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, occupe le remplacement d'un poste exclu de l'unité de négociation et exclu des autres unités de négociation pour la durée de l'absence, conserve et accumule son ancienneté durant toute ladite période.

La personne salariée ne peut en aucun temps inciter ou imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit.

Sur avis de trente (30) jours de calendrier de l'une ou l'autre des parties, la personne salariée réintègre son poste.

Le remplacement se termine au moment du retour complet de la personne salariée à son poste régulier pour lequel le remplacement est octroyé.

Toutefois si ce remplacement doit se prolonger au-delà d'une période de douze (12) mois, l'Employeur doit aviser le Syndicat de la durée prévisible du remplacement. De plus, la personne salariée, au terme de la période initiale de douze (12) mois peut choisir de retourner sur son poste ou de poursuivre le remplacement.

4.10 La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, occupe un poste temporairement relié à un projet, exclu de l'unité de négociation et exclu des autres unités de négociation, conserve et accumule son ancienneté pour la durée du projet.

4 – RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La personne salariée ne peut en aucun temps inciter ou imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit.

Sur avis de trente (30) jours de calendrier de l'une ou l'autre des parties, la personne salariée réintègre son poste.

- 4.11 Durant les périodes prévues aux articles 4.08, 4.09 et 4.10, la personne salariée continue de bénéficier des avantages de la convention collective, à l'exception de ceux prévus aux articles suivants : 6, 7, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 24, 25 (toutefois elle peut cotiser pour un congé futur), 27, 28, 29, 30, 31 (cependant, elle va bénéficier des augmentations d'échelons survenues durant son absence comme si elle était demeurée à son poste), 33 (pour le poste hors unité de négociation), 34 et 35.

En ce qui concerne la procédure de grief et d'arbitrage, elle est exclue sauf pour les bénéfices acquis antérieurement à l'affectation hors unité de négociation et pour les conditions de travail prévues à la convention collective qui continuent de s'appliquer durant l'affectation temporaire.

- 4.12 Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer aucune réclamation à cet égard contre cette dernière.

5. RÉGIME ET RETENUES SYNDICALES

- 5.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dès son premier (1^{er}) jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'Employeur informe la personne salariée de cette disposition.
- 5.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 5.
- 5.04 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci, fixé(e) par résolution par le Syndicat, et remet dans les quinze (15) jours de calendrier du début du mois suivant, les sommes ainsi perçues au Syndicat selon les instructions reçues. Lors de chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant les noms, adresses, statuts, les montants ainsi retenus, de même que les salaires cotisables et le nombre d'heures travaillées.
- De même, sur avis préalable de trente (30) jours, l'Employeur modifie les méthodes de calcul des cotisations syndicales ou retient sur la paie de chaque personne salariée la cotisation syndicale spéciale, ou un montant égal à celle-ci fixé(e) par résolution par le Syndicat et remet les sommes ainsi perçues au Syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier du mois suivant la perception. La dernière phrase du paragraphe précédent s'applique.
- 5.05 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants : date d'embauche, adresse, numéro de téléphone, titre d'emploi, salaire, statut (selon l'article 2), ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- 5.06 Les officiers du Syndicat peuvent, sur les heures de travail, faire la collecte du droit d'entrée parmi ses nouveaux membres.

6. REPRÉSENTATION ET AFFAIRES DU SYNDICAT

6.01 L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de choisir un comité de négociation d'un maximum de deux (2) personnes; ces personnes sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation.

6.02 L'Employeur libère le comité de négociation pour une durée maximale de cent soixante-quinze (175) heures par membre pour la préparation des séances de négociation et ce, sans perte de salaire. Le Syndicat peut faire une demande de libération au plus tôt six (6) mois avant la première séance de négociation.

6.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses officiers dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de calendrier, de la nomination ou de l'élection de ses officiers.

6.04 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective en ce qui a trait à l'ensemble des libérations pour activités syndicales, l'Employeur accorde au Syndicat au 1^{er} janvier de chaque année une banque de libération payée par l'Employeur de trois cent cinquante (350) heures de libération syndicale. Les heures non utilisées au cours d'une (1) année sont accumulées et utilisées les années suivantes.

Le Syndicat peut également utiliser une banque de deux cent quarante-cinq (245) heures, par année, sans solde.

Ces banques sont autogérées par le Syndicat.

Lorsque le Syndicat utilise la banque de libérations sans solde, l'Employeur maintient le salaire de base de la personne salariée libérée. L'Employeur facture le Syndicat au cours de la première semaine du mois de janvier de chaque année pour toutes les heures utilisées incluant les avantages sociaux et les diverses retenues légales qui s'appliquent.

Le Syndicat doit rembourser la somme due dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la facture à défaut de quoi, le nombre d'heures facturées est déduit de la banque de libération syndicale avec solde.

6.05 Pour bénéficier des banques de temps de libération, le ou les représentants syndicaux doivent aviser par écrit l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance de leur intention d'utiliser lesdites banques.

À la réception de la demande, si l'Employeur est dans l'impossibilité de l'accepter, il doit prendre entente avec le Syndicat pour déterminer une autre date.

Une demande de libération pour activités extérieures ne peut être refusée.

Si les besoins du ou des service(s) impliqué(s) par la libération le permettent, l'Employeur peut accorder une libération dans des délais moindres.

6.06 L'Employeur convient que les activités syndicales qui suivent sont exclues de la banque et donc rémunérées à taux simple par l'Employeur :

1. Rencontre en première étape de la procédure de grief et d'arbitrage;
2. Rencontre entre les représentants syndicaux et l'Employeur, lorsque initiée à la demande de l'Employeur;
3. Rencontre du comité des relations de travail convenues entre le Syndicat et l'Employeur ainsi que la demi (1/2) journée précédant la rencontre du comité afin d'effectuer la préparation et les travaux qui en découlent;
4. Rencontres du comité de santé et sécurité au travail;
5. Séance de négociation; une séance de négociation est définie comme étant la durée pendant laquelle les parties sont présentes ensemble pour discuter des projets respectifs de convention collective. Les courts caucus sont inclus dans une séance de négociation;
6. Séance d'arbitrage.

Le congé hebdomadaire de la personne salariée qui coïncide avec une journée utilisée aux fins du présent article est reporté à une date ultérieure après entente entre les parties.

6.07 a) Après demande au directeur des relations de travail ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

b) Le représentant du Syndicat rencontre les personnes salariées nouvellement embauchées durant la période d'orientation de celles-ci ou dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service après entente avec l'Employeur quant à l'heure et à la journée. Les personnes salariées nouvellement embauchées seront libérées pour cette rencontre sans perte de rémunération. Cette rencontre ne doit pas avoir pour effet de nuire à la bonne marche du ou des service(s).

6.08 Pour les services comprenant cinq (5) personnes salariées et plus, un maximum de deux (2) représentants syndicaux sera libéré simultanément à l'intérieur d'un même service.

Pour les autres services, une seule personne salariée peut être libérée à la fois à l'intérieur de ce service.

6.09 Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur garantit au Syndicat l'usage d'un local verrouillé dans lequel ses filières sont installées ainsi que d'un téléphone, une table et des chaises dans le même local. Sur demande du Syndicat, une salle est mise à sa disposition pour les activités syndicales, pendant les périodes où un agent de sécurité est présent dans l'immeuble.

L'Employeur offre une connexion informatique au réseau d'Héma-Québec et le Syndicat s'engage à respecter les directives administratives d'Héma-Québec en tout temps.

6.10 Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une copie des règlements et politiques s'appliquant aux personnes salariées.

6.11 Les parties conviennent qu'advenant le cas où d'autres titres d'emploi soient éventuellement compris dans l'unité d'accréditation, elles entameront les négociations portant sur les descriptions d'emploi, les salaires et les heures de travail afférents aux titres d'emploi concernés lors de la rencontre du comité des relations de travail qui suivra la décision rendue par le commissaire du travail ou le résultat final d'une constatation de cette décision.

6.12 **Comité des relations de travail (CRT)**

a) **Énoncé de principe**

Compte tenu de l'évolution rapide d'Héma-Québec, de la nécessité pour l'organisation de s'adapter rapidement aux changements et de revoir les façons de faire en vue d'améliorer la qualité et l'efficacité des services ainsi que la qualité de vie au travail des personnes salariées, les parties reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme privilégié de communication et de coopération, un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions.

Dans sa démarche, le comité des relations de travail doit être préoccupé par la sécurité et la qualité des produits et services, la rencontre des normes et de la réglementation, la protection des emplois, la qualité de vie ainsi que les ressources financières.

b) **Composition**

Le CRT est composé d'au plus deux (2) personnes désignées par l'Employeur et d'au plus deux (2) personnes désignées par le Syndicat.

L'Employeur ou le Syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources après consentement de l'autre partie.

c) **Fonctionnement**

Le CRT favorise un mode de travail par consensus et définit ses règles de fonctionnement. Il peut former au besoin un sous-comité sur des sujets ponctuels.

d) **Formation**

Afin de réaliser leur mandat, les membres du CRT doivent avoir accès à de la formation dont les parties conviendront et à toute l'information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

e) **Libération**

Les personnes salariées représentant le Syndicat sont libérées selon la fréquence des réunions déterminées par le comité.

f) **Rémunération**

Les rencontres du CRT, les travaux requis et la formation dont les parties auront convenu seront considérés comme des heures travaillées et rémunérées selon le taux applicable.

g) **Mandat**

Le mandat du CRT est le suivant :

1. Établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, l'administration d'un service et l'établissement.
2. Promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration.
3. Discuter, au besoin, de griefs, de litiges ou questions relatives à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective.
4. Répertorier et analyser les problèmes reliés au milieu de travail, notamment :
 - Les moyens d'améliorer la qualité et l'efficience des services aux donneurs et aux clients-hôpitaux;
 - La charge de travail;
 - L'organisation du travail;
 - La satisfaction et la valorisation au travail;
 - Les questions de nature professionnelle;
 - Le travail d'équipe;
 - Les changements technologiques;

- Les programmes d'orientation;
- Le climat de travail.

5. Poser un diagnostic sur les problèmes rencontrés.

6. Convenir des solutions à être appliquées.

h) Rencontres

Les parties déterminent l'agenda et la fréquence de leurs rencontres. Par ailleurs, les parties conviennent qu'il y aura au moins une (1) rencontre par mois sauf au cours des mois de décembre, juillet et août.

En cas d'urgence, à la demande de l'une ou l'autre des parties, une réunion doit se tenir dans les plus brefs délais tout en tenant compte du bon fonctionnement des services et de la disponibilité des gens impliqués.

L'Employeur prépare un projet de compte rendu à soumettre au Syndicat avant la tenue de la réunion suivante afin qu'il puisse être approuvé au plus tard lors de cette dernière.

6.13 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les personnes salariées à l'établissement dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail ou de santé et sécurité au travail.

Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent après demande au directeur des relations de travail ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Sauf pour les représentants syndicaux, les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

6.14 Fonctions syndicales extérieures à l'établissement

Toute personne salariée appelée par le Syndicat à occuper une fonction à quelque poste que ce soit à l'intérieur des structures auxquelles le Syndicat est affilié, est libérée.

Sur demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance, l'avis doit contenir les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

6.15 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de vingt-quatre (24) mois à compter de sa libération revenir au service de l'Employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

6.16 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

- 6.17 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux articles 6.15 et 6.16 doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours de calendrier s'il s'agit d'un poste permanent.
- 6.18 Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible à son retour, celle-ci se prévaut de son droit de supplantation.
- 6.19 Les modalités prévues à l'article 24.02 b) à f) s'appliquent à ce congé.

6.20 **Affichage d'avis**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat dans chacun des établissements un tableau vitré fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du Syndicat.

Le Syndicat a droit d'y afficher tout avis relatif aux activités du Syndicat.

Seulement les officiers du Syndicat peuvent autoriser l'accès à ce tableau.

Pour la distribution de tout document, le Syndicat demande préalablement la permission de la direction, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

7. MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, une lettre de réprimande, un avis ou avertissement de nature disciplinaire, le directeur des relations de travail ou le représentant qu'il désigne à cette fin convoque la personne salariée. La personne salariée doit être accompagnée d'un représentant syndical.
- b) Si le directeur des relations de travail ou le représentant qu'il désigne à cette fin décide d'imposer une mesure disciplinaire, une lettre de réprimande, un avis ou avertissement de nature disciplinaire, il le fait par écrit et en avise le Syndicat.
- 7.02 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative quelconque peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 7.03 Le directeur des relations de travail ou le représentant qu'il désigne à cette fin peut imposer à la personne salariée une mesure disciplinaire ou administrative, dans les soixante (60) jours de la connaissance de l'infraction, mais dans un délai ne dépassant pas six (6) mois de l'infraction qui donne lieu à la mesure.
- 7.04 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé par le Syndicat.
- 7.05 Dans tous les cas de griefs portant sur une mesure disciplinaire ou administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- Lors d'un arbitrage, seuls les documents disciplinaires prévus à l'article 7.01 b) contenus au dossier de la personne salariée peuvent être utilisés.
- 7.06 Tout document disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré du dossier et ne peut lui être opposé après douze (12) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les derniers douze (12) mois.
- Toutefois, une absence pour cause de maladie (autre que lésion professionnelle) ou prévue aux articles 24 et 25 de plus de six (6) mois interrompt la période de douze (12) mois prévus au premier paragraphe.

8. PROCÉDURE DE GRIEF ET RÉOLUTION DE PROBLÈMES

Les parties conviennent de faire tous les efforts possibles pour régler les problèmes à la source de manière à réduire les griefs et améliorer le climat de travail.

Pour atteindre ces objectifs, les parties conviennent de la démarche suivante :

8.01 **Première étape : demande de rencontre pour discuter du problème**

Un problème doit donner lieu à une rencontre dès que possible entre la personne concernée ou le groupe de personnes salariées et son/sa supérieur(e) immédiat(e), avec un représentant syndical si souhaité.

L'une ou l'autre des parties peut demander cette rencontre.

Le but de cette rencontre est d'obtenir toute l'information et la documentation nécessaire à la compréhension et à l'exploration des pistes de résolution du problème. Au besoin, les parties consultent rapidement leurs mandants afin d'appliquer le règlement envisagé.

Cette rencontre se tient dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la connaissance du fait.

8.02 **Deuxième étape : dépôt du grief**

Dans le cas où une solution n'est pas trouvée ou qu'une rencontre soit refusée par le supérieur immédiat, la personne salariée concernée ou le Syndicat peut soumettre un grief à la direction des relations de travail dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la connaissance du fait, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait.

La documentation du grief doit comprendre les éléments pertinents du grief en précisant les articles visés de la convention collective. Toutefois, les parties conviennent qu'aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme.

Le Syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la personne salariée.

Les délais de soixante (60) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doivent s'appliquer, sont de rigueur sauf si les parties conviennent de le prolonger.

Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit au directeur des relations de travail ou son représentant dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes :

1. Années d'expérience antérieures;
2. Salaires et titres d'emploi;

3. Primes;
4. Quantum de l'assurance salaire.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-dessus décrite.

La date du dernier fait dont un grief découle, sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

8.03 **Troisième étape : discussion du grief**

Un grief qui doit être traité de la façon suivante :

En tout temps, à la demande de l'une ou l'autre d'entre elles, les parties doivent se rencontrer dans le but de faire l'examen d'un grief et de tenter d'y trouver une solution satisfaisante.

Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant cette rencontre, l'Employeur transmet une réponse écrite au Syndicat.

- 8.04 Le dépôt du grief au terme de l'article 8.02 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.
- 8.05 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui est due en vertu de la présente convention collective peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

9. ARBITRAGE

9.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage.

9.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique.

9.03 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

L'Employeur et le Syndicat ont quinze (15) jours ouvrables pour répondre, à défaut de quoi, le choix du demandeur s'applique.

À défaut d'entente entre les parties, l'arbitre unique est choisi en rotation dans la liste de noms ci-après énumérée :

1. René Beaupré;
2. Alain Corriveau;
3. Lyse Tousignant;
4. François Hamelin.

En cas de non-disponibilité, l'arbitre est choisi sur la liste à tour de rôle.

9.04 Une fois l'arbitre nommé ou choisi, il doit convoquer dans les trente (30) jours les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

9.05 Aucun document qui n'a pas été soulevé en preuve ne peut être déposé après la fin de l'audition, sauf la jurisprudence et ceci, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

9.06 Si l'arbitre unique conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à partir de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible.

Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

9.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

9.08 Dans tous les cas de mesures disciplinaires et administratives, si un grief est soumis à un arbitrage, l'arbitre peut :

1. Réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;
2. Maintenir la mesure disciplinaire ou administrative;

3. Rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels ladite personne salariée peut avoir droit.

Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, mesure administrative ou un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 9.09 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 9.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.
- 9.11 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Employeur de corriger la situation. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.
- 9.12 À l'occasion d'un arbitrage, le président du Syndicat, l'agent de griefs, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées de l'établissement peut assister à l'audition, ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal. Si une (ou des) personne(s) salariée(s) ne peut (vent) retourner sur les lieux de la collecte parce que celle-ci est située en un lieu trop éloigné, elle(s) reçoit (vent) son salaire comme si elle était demeurée au travail. Par ailleurs, l'Employeur peut l'assigner dans un autre service, à d'autres tâches.
- 9.13 Aucune objection préliminaire ne peut être soulevée durant l'audition si cela n'a pas fait l'objet de préavis à l'autre partie dans les cinq (5) jours précédant l'audition.
- 9.14 L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

10. ANCIENNETÉ

- 10.01 Après avoir complété sa période de probation, telle que définie à l'article 2 de la présente convention collective, la personne salariée acquiert le droit à l'exercice de l'ancienneté et son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté.
- 10.02 L'ancienneté s'exprime en année(s) et en jour(s) de calendrier.
- 10.03 a) Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- b) L'ancienneté de la personne salariée autre que celle à temps complet est compilée en jour(s) de travail en fonction de ses heures travaillées, à l'exclusion des heures supplémentaires et ceci, à compter de la date d'entrée en service de la personne salariée.
- 10.04 L'Employeur prépare et remet au Syndicat la liste d'ancienneté toutes les huit (8) semaines. Cette liste inclut toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation (temps complet, temps partiel régulier, en disponibilité et sur la liste de rappel). Cette liste comprend les renseignements suivants :
1. Nom;
 2. Adresse;
 3. Date d'entrée;
 4. Titre d'emploi;
 5. Statut (à temps complet, à temps partiel régulier, en disponibilité);
 6. Ancienneté;
 7. Service;
 8. Numéro de la personne salariée;
 9. Numéro de téléphone.
- 10.05 a) Cette liste, sans les adresses, les numéros de téléphone et les salaires, est affichée et fournie au Syndicat aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage. Dans le cas de corrections de la liste par l'Employeur, celui-ci avise le Syndicat et la personne salariée.

- b) Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu de l'article 10.05, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans le cas de congés annuels payés, de l'attribution d'un poste et au droit à la procédure de supplantation, s'il y a lieu.

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

1. Mise à pied pendant douze (12) mois pour la personne salariée visée par l'article 18.07 b);
2. Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;
3. Absence autorisée par l'Employeur ou par la présente convention collective;
4. Absence pour accident ou maladie autre que mentionnée en 2) ci-dessus pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
5. Absence pour congé parental, tel que défini à la présente convention collective.

10.07 Pour une période continue maximale de cinq (5) ans à compter de la date du début de la maladie ou de l'accident, la personne salariée conserve, mais n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants :

1. Après l'absence de vingt-quatre (24) mois mentionnée à l'article 10.06 (4);
2. Après l'absence de trente-six (36) mois mentionnée à l'article 10.06 (2).

10.08 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. Abandon de son emploi;
2. Renvoi;
3. Refus ou négligence de la personne salariée de reprendre le travail à la suite d'un rappel effectué en vertu de l'article 18.07 b);
4. Après le soixantième (60^e) mois d'absence pour maladie ou accident autre que professionnel ou de travail;
5. Après le soixantième (60^e) mois d'absence pour accident du travail au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, reconnue comme telle par les instances décisionnelles compétentes;
6. Fin d'emploi en vertu de l'article 18.07 c);

7. Absence sans donner d'avis ou sans excuse valable excédent de trois (3) jours consécutifs de travail.

10.09 La personne salariée en disponibilité et à temps partiel régulier bénéficie des dispositions de l'article 10.06 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées, excluant le temps supplémentaire, au cours de ses douze (12) derniers mois de service, ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

10.10 En aucun cas, la personne salariée autre que celle à temps complet ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période.

10.11 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée en disponibilité ou à temps partiel régulier, les jours de travail de ces dernières sont convertis en années et en jours de calendrier selon la formule suivante : chaque jour de travail équivaut à un deux cent quarante-huitième (1/248e) d'année d'ancienneté.

Aux fins d'application du présent article, un jour de congé annuel ne constitue pas un jour de travail.

10.12 Les personnes salariées ont la responsabilité d'aviser l'Employeur lorsqu'elles changent d'adresse et/ou de numéro de téléphone. Si une personne salariée ne se conforme pas aux dispositions de ce paragraphe, l'Employeur n'est pas responsable du fait qu'elle n'ait pas reçu un avis écrit.

11. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

11.01 Préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang

a) Service régional des collectes mobiles

1. Personne salariée à temps complet

La semaine régulière de travail de la personne salariée est répartie du lundi au vendredi totalisant soixante-dix (70) heures sur deux (2) semaines, incluant au besoin une (1) fin de semaine sur quatre (4).

Toutefois, l'Employeur peut affecter un maximum planifié de quarante-deux (42) heures au cours d'une (1) semaine sur deux (2).

2. Personne salariée à temps partiel régulier – Horaire fixe

La semaine régulière de travail est d'un nombre d'heures inférieur à celle d'une personne salariée à temps complet répartie du lundi au dimanche sur deux (2) semaines.

Sur une base volontaire, la personne salariée peut émettre de la disponibilité additionnelle en vertu de l'article 17.

b) Services Globule – Centre des donneurs de sang

1. Personne salariée à temps complet

La semaine régulière de travail de la personne salariée est répartie du lundi au vendredi totalisant cent cinq (105) heures sur trois (3) semaines, incluant une (1) fin de semaine sur trois (3).

Toutefois, l'Employeur peut affecter un maximum planifié de quarante-deux (42) heures au cours de deux (2) semaines sur trois (3).

2. Personne salariée à temps partiel régulier – Horaire fixe

La semaine régulière de travail est d'un nombre d'heures inférieur à celle d'une personne salariée à temps complet répartie du lundi au dimanche sur deux (2) ou trois (3) semaines.

La personne salariée pour l'application de l'article 17.05 h) peut préciser une préférence pour les Centres de donneurs de sang GLOBULE.

c) Service régional de collectes mobiles et Services Globule

Personne salariée à temps partiel régulier – Horaire variable

La semaine régulière de travail de la personne salariée est répartie du lundi au vendredi totalisant un minimum de quarante-deux (42) heures et un maximum de soixante-dix (70) heures sur deux (2) semaines, incluant au besoin une (1) fin de semaine sur deux (2).

La personne salariée peut être affectée à un service régional de collectes mobiles et/ou à un service Globule situé sur le territoire du service régional des collectes mobiles. Aux fins d'application du présent article, le service Globule Versailles est réputé appartenir à l'un ou l'autre des services régionaux.

Nonobstant l'article 11.01 e), la personne salariée peut être mise à l'horaire au jour le jour par ancienneté afin de combler les besoins opérationnels selon les modalités prévues au paragraphe g).

d) Service équipe volante

Personne salariée à temps complet

La semaine régulière de travail de la personne salariée est répartie du lundi au vendredi totalisant soixante-dix (70) heures sur deux (2) semaines incluant au besoin, une (1) fin de semaine sur deux (2).

Toutefois, l'Employeur peut affecter un maximum planifié de quarante-deux (42) heures au cours d'une (1) semaine sur deux (2).

La personne salariée peut être affectée à un service régional de collectes mobiles et/ou à un service Globule.

L'équipe volante est affectée en priorité aux absences de moins de trente (30) jours.

e) Horaire des personnes salariées à temps complet et à temps partiel régulier

L'horaire de travail des personnes salariées est déterminé par l'Employeur et est affiché aux endroits habituels trois (3) semaines à l'avance et doit comprendre deux (2) semaines.

Une personne salariée ne peut être obligée de travailler plus de **cinq (5)** jours consécutifs.

f) Les personnes salariées sont affectées dans l'ordre suivant :

1. Personnes salariées à temps complet;
2. Personnes salariées à temps partiel régulier – Horaire fixe selon les heures garanties du poste;
3. Personnes salariées à temps partiel régulier – Horaire variable pour les quarante-deux (42) heures garanties;
4. Personnes salariées à temps partiel régulier – Horaire variable pour les heures au-delà des quarante-deux (42) heures garanties jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) heures sur deux (2) semaines;
5. Personnes salariées à temps partiel régulier – Horaire fixe qui ont émis de la disponibilité et la personne salariée en disponibilité.

Les personnes salariées sont affectées selon les besoins opérationnels, par ancienneté parmi celles qui détiennent la formation requise.

Si des besoins opérationnels demeurent non comblés pour un des titres d'emploi (préposé(e) à l'inscription ou assistant(e) technique de collectes), le travail est offert aux personnes salariées à temps partiel régulier – horaire variable et aux personnes salariées de la liste de disponibilité de l'autre titre d'emploi avant de recourir au temps supplémentaire. Dans ce cas, la personne salariée peut être affectée sans limite de temps à l'une ou l'autre des tâches des deux (2) titres d'emploi.

g) Affectation au jour le jour

L'affectation se fait par téléphone et la personne salariée est tenue de se présenter au travail. La personne salariée doit être disponible jusqu'à dix (10) heures.

Si la personne salariée refuse ou ne répond pas, elle est considérée non disponible pour le reste de la journée et elle s'expose à des mesures disciplinaires.

Toute tentative infructueuse de l'Employeur pour rejoindre une personne salariée à l'extérieur des périodes ci-dessus mentionnées, ne peut être considérée comme un refus de travail.

11.02

Voyage

Pour les collectes « voyage » (séjour d'au moins une (1) nuit à l'extérieur du lieu de résidence), les personnes salariées pourront choisir sur une base volontaire le(s) voyage(s) du service où elles veulent être affectées. Les affectations seront distribuées dans le service selon l'ancienneté des personnes salariées, qui volontairement auront exprimé leurs choix.

L'Employeur détermine la structure des affectations requises ainsi que le partage des heures potentielles et les affectations sont distribuées aux personnes salariées ayant fait connaître leur intention d'y participer en tenant compte de l'ancienneté de chaque personne salariée.

Si le nombre des personnes salariées ayant signifié leur intention de participer au « voyage » ne permet pas de répondre aux besoins des opérations, les personnes salariées requises sont affectées.

Il est entendu qu'il n'y aura aucune réclamation d'heures faites par des personnes salariées ayant plus d'ancienneté, mais qui n'étaient pas volontaires par rapport aux moins anciennes qui auront été affectées à ces « voyages ».

L'Employeur n'est pas tenu de respecter le nombre d'heures maximales et le nombre de jours de travail consécutifs prévus à l'horaire d'une personne salariée afin de permettre à une personne salariée d'être affectée pour la durée d'un voyage.

11.03

Service du recrutement des donneurs

a) Secrétaire, Agent centre d'appels – Recrutement des donneurs de sang, Agent centre d'appels à l'aphérèse – Dons spéciaux

La semaine régulière de travail de la personne salariée à temps complet est répartie du lundi au vendredi totalisant soixante-dix (70) heures sur neuf (9) jours par deux (2) semaines. Pour la dixième (10^e) journée, le congé doit être soit un lundi ou un vendredi ou une autre journée après entente avec l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée peut demander au moment de sa nomination d'être assujettie à une semaine régulière de travail répartie du lundi au vendredi totalisant soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines à raison de sept (7) heures par jour. À partir du moment où la personne salariée a fait un choix, elle doit le maintenir pour une période minimale de six (6) mois.

La personne salariée du titre d'emploi d'Agent centre d'appels à l'aphérèse – dons spéciaux est assujettie à une disponibilité maximale d'une (1) fin de semaine sur quatre (4).

b) Banque débit/crédit – Horaire dix (10) jours en neuf (9) jours

Toute journée de congé payé ou sans solde autorisée ou non (congé annuel, mobile, férié, maladie, congé social ou autre) sera considérée comme équivalent à sept (7) heures. La journée d'absence sera rémunérée selon le nombre d'heures prévues à l'horaire. La différence entre sept (7) heures et le nombre d'heures prévues à l'horaire sera compensée à même une banque débit/crédit prévue à cet effet.

La personne salariée doit s'assurer d'effectuer la totalité des heures travaillées régulière de son poste et lors d'absence convenir avec son supérieur de la nouvelle

répartition des heures à effectuer. Les heures visant à compenser le temps à remettre peuvent être versées dans une banque débit/crédit, donc être faites a priori ou a posteriori de l'absence. Cette banque ne doit pas dépasser sept (7) heures. Le temps peut être accumulé avant ou après le quart de travail, en écourtant la période de repas ou lors de la dixième journée prévue en congé à l'horaire. La conversion de ce temps se fait de taux simple à taux simple et ces heures ne seront pas monnayables.

Dans le cas des congés annuels au besoin l'Employeur verse les heures en surplus dans la banque débit/crédit ou débite les heures non travaillées de la banque selon le cas.

c) Agent centre d'appels à l'aphérèse – dons spéciaux à temps partiel régulier

La semaine régulière de travail de la personne salariée à temps partiel régulier est répartie du lundi au vendredi totalisant un minimum de trente-cinq (35) heures sur deux (2) semaines, incluant au besoin une (1) fin de semaine sur deux (2).

Sur une base volontaire, la personne salariée peut émettre de la disponibilité additionnelle en vertu de l'article 17.

d) Agent des relations auprès des bénévoles

La semaine régulière de travail des agents des relations auprès des bénévoles totalise trente-cinq (35) heures de travail par semaine, sur un horaire flexible, incluant le temps de voyage, réparti selon les besoins opérationnels des collectes de sang, du lundi au vendredi. La rémunération minimale d'une journée de travail est de quatre (4) heures.

Les heures régulières de travail dans une journée doivent être continues et ne pas excéder neuf (9) heures consécutives.

11.04 Personne salariée en disponibilité

La semaine régulière de travail de la personne salariée est répartie du lundi au dimanche totalisant un maximum de soixante-dix (70) heures par période de deux (2) semaines.

Toutefois, l'Employeur peut affecter un maximum planifié de quarante-deux (42) heures au cours d'une (1) semaine sur deux (2).

L'horaire de travail est déterminé par l'Employeur en tenant compte des besoins des services et des disponibilités exprimées par les personnes salariées selon l'article 17.

- 11.05 a)** L'Employeur ne peut modifier l'horaire de travail d'une personne salariée sans un préavis de sept (7) jours de calendrier.

Païement des changements d'horaire

- b) Pour le titre d'emploi de préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang, l'Employeur ne peut modifier l'horaire de travail sans un préavis écrit à la personne salariée d'au moins sept (7) jours de calendrier.

Si l'Employeur modifie l'horaire de travail dans un délai moindre, la personne salariée sera rémunérée au taux et demi de son salaire de base pour toutes les heures travaillées non prévues à l'horaire affiché.

Nonobstant ce qui précède, une personne salariée n'est pas tenue d'accepter un changement d'horaire signifié la journée même.

- c) Les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas aux personnes salariées de l'équipe volante, aux personnes salariées à temps partiel régulier – horaire variable pour les heures excédent le nombre d'heures garanties prévues à leur poste et aux personnes salariées en disponibilité.

- 11.06 La personne salariée affectée ou rappelée au travail pour une portion de journée régulière de travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux régulier.
- 11.07 Advenant l'annulation d'une collecte sans préavis de sept (7) jours de calendrier, la personne salariée reçoit la rémunération prévue au même titre qu'une journée régulière de travail si elle n'est pas affectée à une autre collecte; si elle est affectée à un autre travail, elle recevra les primes et les allocations de repas prévues à son horaire affiché.
- 11.08 Après entente avec l'Employeur et avec un préavis minimum de deux (2) jours ouvrables de la réception au service des horaires, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leurs horaires de travail à l'intérieur d'une même période de paie. Les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas pour les heures travaillées touchées par cet échange.
- 11.09 Une personne salariée, une fois assignée à un horaire ou à une affectation, ne doit pas y être retirée par l'Employeur pour être remplacée par une personne bénévole.
- 11.10 Toute personne salariée dans l'impossibilité de se présenter à son travail doit, une heure et demie (1 h 30) avant son assignation au travail et au maximum avant neuf heures trente (9 h 30) en avertir son Employeur ou la personne désignée à cette fin.
- 11.11 Lors de la confection des horaires, l'Employeur tiendra compte, dans la mesure du possible, de la préférence d'une collecte de jour ou de soir exprimée par les personnes salariées et ceci en fonction de leur ancienneté.

11.12

Formation à l'interne

Lorsque l'Employeur émet un calendrier de formation obligatoire, la personne salariée est tenue de s'inscrire en fonction des dates de disponibilités émises au calendrier et elle est tenue d'y assister.

12. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Services régionaux des collectes mobiles et Service équipe volante

- a) Le temps supplémentaire à taux et demi s'applique lorsque la personne salariée a travaillé plus de soixante-dix (70) heures durant les deux (2) semaines prévues à l'horaire.
- b) Il doit toujours s'écouler un minimum de quatorze (14) heures entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le jour suivant à défaut de quoi la personne salariée recevra, en plus de son salaire régulier, une indemnité équivalente à cinquante pour cent (50 %) de son salaire de base pour les heures effectuées à l'intérieur des quatorze (14) heures. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'une libération syndicale ou patronale ou dans le cas d'une formation, sauf si la personne salariée est mise à l'horaire.

L'application du présent paragraphe n'a pas pour effet de modifier l'horaire de travail de la personne salariée et ne compte pas dans le nombre d'heures prévues à la semaine régulière de travail.

- c) À l'exception des Globule – Centre des donneurs de sang, une préposée à l'inscription assignée sur une collecte de jour (session(s) de collecte en avant-midi et en après-midi) qui est également assignée sur une collecte de soir (session(s) de collecte en après-midi et en soirée) sera considérée travailler en temps supplémentaire pour toutes les heures effectuées durant la session de travail à partir de dix-huit (18) heures (dernier don); le temps supplémentaire est régi selon les dispositions de l'article 12.
- d) Si la personne salariée travaille après minuit, la période de temps travaillée après minuit est considérée comme temps supplémentaire et doit être rémunérée au taux et demi.
- e) Si la personne salariée effectue du travail auprès des donneurs une (1) heure ou plus après la fermeture de la collecte, elle est alors rémunérée à taux et demi pour le travail effectué auprès des donneurs à compter de la trente et unième (31^e) minute suivant la fermeture de la collecte jusqu'à l'heure de fin du dernier don. Il est entendu que cette disposition s'applique à tous les préposés à l'inscription jusqu'à la fin de cette collecte.

12.02 Services Globules – Centre des donneurs de sang

- a) Le temps supplémentaire à taux et demi s'applique pour les heures travaillées en plus du nombre d'heures par jour prévu à l'horaire de la personne salariée ou en plus de soixante-dix (70) heures durant les deux (2) semaines prévues à l'horaire ou de cent cinq (105) heures durant les trois (3) semaines prévues à l'horaire.

Nonobstant ce qui précède, le temps supplémentaire de la personne salariée à temps partiel régulier – horaire variable s'applique lorsque la personne salariée a travaillé plus de soixante-dix (70) heures durant les deux (2) semaines prévues à l'horaire.

- b) Pour les personnes salariées affectées aux Services Globule, l'article 12.01 b) ne s'applique pas, à l'exception d'une personne salariée du service de l'équipe volante ou d'une personne salariée détenant un poste à temps partiel régulier – horaire variable, lorsqu'elle est affectée à une collecte mobile. (Exemple : l'article 12.01 b) ne s'applique pas entre deux (2) quarts de travail effectués à l'intérieur des Globule – Centre des donneurs de sang, mais s'applique entre les collectes mobiles et Globule – Centre des donneurs de sang et vice-versa).

12.03 Service du Recrutement des donneurs

- a) **Agent centre d'appels – recrutement des donneurs de sang, agent centre d'appels à l'aphérèse – dons spéciaux**

1. Le temps supplémentaire à taux et demi s'applique en sus du nombre d'heures fixées par jour dans l'horaire de travail de la personne salariée.

(Exemple : Personne salariée travaille neuf (9) heures le lundi, donc temps supplémentaire après neuf (9) heures, sept (7) heures le mardi, donc temps supplémentaire après sept (7) heures, douze (12) heures le mercredi, donc temps supplémentaire après douze (12) heures).

2. Il doit toujours s'écouler un minimum de quatorze (14) heures entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le jour suivant à défaut de quoi la personne salariée recevra, en plus de son salaire régulier, une indemnité équivalente à cinquante pour cent (50 %) de son salaire de base pour les heures effectuées à l'intérieur des quatorze (14) heures.

- b) **Agent des relations auprès des bénévoles**

Le temps supplémentaire à taux et demi s'applique lorsque la personne salariée a travaillé plus de trente-cinq (35) heures par semaine.

12.04 Personne salariée en disponibilité

Le temps supplémentaire à taux et demi s'applique lorsque la personne salariée a travaillé plus de soixante-dix (70) heures durant les deux (2) semaines prévues à l'horaire.

12.05 Remise de temps

- a) La personne salariée à temps complet peut également choisir d'être compensée par une remise de temps. Dans ce cas, elle doit en aviser son supérieur immédiat au 1^{er}

janvier de chaque année ou lors de changement de statut ou de titre d'emploi. Ce choix s'effectue seulement une (1) fois par année. S'il n'y a pas de changements, les modalités de l'année précédente s'appliquent.

Pendant cette remise de temps, la personne salariée est rémunérée au taux de son salaire de base.

La remise de temps est accordée par l'Employeur après entente avec la personne salariée concernée.

- b) Cette banque de temps ne peut excéder en tout temps soixante-dix (70) heures par année après quoi le temps supplémentaire est versé au fur et à mesure.

Le solde de cette banque de temps est transférable d'une année à l'autre et ne devra jamais excéder soixante-dix (70) heures.

La banque de temps est monnayable en totalité deux (2) fois par année et ce, sur demande de la personne salariée, à la première paie de juin ainsi qu'à la première paie de décembre.

La personne salariée doit aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance afin que la banque puisse être monnayée à la première paie de juin ou de décembre.

- c) Si la remise de temps est faite avant l'affichage des horaires, elle sera de sept (7) heures. Si la demande de remise de temps est faite après l'affichage des horaires, elle sera de la même durée que les heures cédulées.

12.06

Offre de temps supplémentaire

a) Temps supplémentaire la semaine

Selon les besoins opérationnels, l'Employeur offre le temps supplémentaire la semaine par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées du titre d'emploi qui détiennent les compétences requises pour accomplir la tâche. Si les besoins opérationnels l'exigent, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique.

b) Temps supplémentaire la fin de semaine

La personne salariée qui désire effectuer du temps supplémentaire la fin de semaine doit exprimer son choix en complétant le formulaire disponible à cette fin et le remettre à l'Employeur avant le lundi midi précédent la fin de semaine.

Selon les besoins opérationnels, l'Employeur comble les affectations en temps supplémentaire la fin de semaine par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées du titre d'emploi qui ont complété le formulaire requis, en autant que la

personne salariée détiene les compétences requises pour accomplir la tâche. Si les besoins opérationnels l'exigent, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique.

Une fois le formulaire transmis à l'Employeur, la personne salariée ne peut refuser le quart de travail attribué par l'Employeur.

La personne salariée qui a transmis le formulaire dûment complété après la date de tombée est inscrite à la fin de liste et ne peut faire aucune réclamation d'heures même si une personne salariée ayant moins d'ancienneté s'est vu octroyer du temps supplémentaire par l'Employeur.

c) Temps supplémentaire en continuité du quart de travail

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire en continuité du quart de travail, l'Employeur doit l'offrir par ancienneté entre les personnes salariées sur place qui font normalement le travail. Si les besoins opérationnels l'exigent, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique parmi les personnes salariées sur place.

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire pour un quart de travail débutant plus tôt, l'Employeur doit l'offrir par ancienneté parmi les personnes salariées dont le quart de travail est le plus près de l'heure du début du besoin à combler. Si les besoins opérationnels l'exigent, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique.

d) Temps supplémentaire les jours fériés

Le travail les jours fériés est proposé par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées du titre d'emploi qui détiennent les compétences requises pour accomplir la tâche, sauf dans les services Globule – Centre des donneurs de sang où le travail planifié le jour férié est octroyé à la personne salariée détentrice d'un poste en Globule dont la journée fait partie de l'horaire habituel. Le détenteur de poste qui ne souhaite pas travailler le jour férié doit aviser le service des horaires par écrit au moins sept (7) jours au préalable.

Si les besoins opérationnels l'exigent, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique.

- e) La personne salariée qui accepte du temps supplémentaire ne peut réclamer un autre quart en temps supplémentaire le même jour connu ultérieurement au motif que sa durée est plus longue.

12.07 Aux fins de calcul, la semaine de travail débutera le lundi et se terminera le dimanche.

12.08 Le travail effectué les jours fériés est rémunéré au taux double (200 %) du salaire de base en plus du paiement du jour férié ou compensé par une remise en temps double selon le choix de la personne salariée en vertu des dispositions de l'article 12.05.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

12 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le travail en temps supplémentaire effectué le dimanche par la personne salariée à temps complet, est rémunéré au taux double (200 %) du salaire de base ou compensé par une remise en temps double selon le choix de la personne salariée en vertu des dispositions de l'article 12.05.

12.09 Les personnes salariées bénéficient d'une période minimale de huit (8) heures de repos entre deux (2) jours de travail.

13. DURÉE DES REPAS

- 13.01 a) Le temps alloué pour les repas pour toutes les collectes est d'une (1) heure non rémunérée.
- b) Pour éviter des attentes aux donneurs, l'Employeur peut offrir aux personnes salariées sur les lieux de la collecte de prendre trente (30) minutes pour leur repas. Une telle assignation est effectuée sur une base volontaire par ordre d'ancienneté.
- À défaut d'avoir des personnes salariées volontaires, l'Employeur peut assigner des personnes salariées par ordre inverse d'ancienneté.
- Une fois la décision prise d'écourter son repas, celle-ci devient irréversible autant pour le gestionnaire que pour la personne salariée.
- c) Dans le cas visé au paragraphe b), l'Employeur paie une (1) heure à la personne salariée. Cette heure ne compte pas dans le nombre d'heures prévues à la semaine régulière et est payée à taux simple. Une heure (1) de repas est appliquée pour le calcul de la session de travail.
- 13.02 Pour les personnes salariées affectées en collecte mobile la période minimum ci-dessus mentionnée doit être allouée entre onze heures (11 h) et quatorze heures trente (14 h 30) dans le cas du dîner et entre seize heures (16 h) et dix-neuf heures trente (19 h 30) dans le cas du souper. Pour toute personne salariée tenue de se présenter au travail avant sept heures trente (7 h 30), les périodes de repas seront allouées entre onze (11 h) et treize heures trente (13 h 30).
- La durée maximum d'une session de travail sans repas est de cinq (5) heures.
- 13.03 a) À l'exclusion de l'article précédent, la période d'une (1) heure pour le repas doit être prise dans une période située le plus près possible de la demi-journée de travail de la personne salariée.
- b) L'heure de repas ne peut être utilisée pour effectuer du temps supplémentaire, raccourcir une journée ou compenser un retard.
- 13.04 En aucun cas l'Employeur ne déduira plus d'une (1) heure pour la période des repas définie au présent article.

14. PAUSE SANTÉ

14.01 **Services régionaux des collectes mobiles, Globule – Centre des donneurs de sang et Service équipe volante**

Les personnes salariées visées par la présente convention collective bénéficient des pauses santé rémunérées réparties de la façon suivante pour toutes journées de travail planifiées :

1. Une (1) pause santé de quinze (15) minutes pour toute session de travail de quatre (4) heures ou moins;
2. Deux (2) pauses santé de quinze (15) minutes pour toute session de travail de plus de quatre (4) heures mais d'un maximum de sept (7) heures;
3. Trois (3) pauses santé de quinze (15) minutes pour toute session de travail de plus de sept (7) heures mais d'un maximum de neuf (9) heures;
4. Quatre (4) pauses santé de quinze (15) minutes pour toute session de travail de plus de neuf (9) heures.

Dans les cas où le nombre d'heures travaillées excède le nombre d'heures planifiées et que cela occasionne l'ajout d'une pause santé, les pauses santé sont accordées en priorité aux personnes salariées qui n'ont pas bénéficié d'une pause. Les pauses santé sont accordées selon l'ordre établi précédemment au cours de la collecte. La personne salariée qui n'a pu en bénéficier ne pourra réclamer cette pause. De plus, elle ne pourra pas réclamer de compensation monétaire ou de pause retardant le démontage ou le départ.

14.02 **Service régional de collectes mobiles et Service équipe volante**

Pour tous les départs d'un centre régional de collectes mobiles et pour tous les retours au centre dont le temps de transport est de plus de deux (2) heures, une période de quinze (15) minutes est ajoutée au temps de transport.

- 14.03 a) La personne salariée non couverte par les dispositions de l'article 14.01 a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées par journée régulière de travail; elle a également droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes lorsqu'elle effectue plus de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire.
- b) La personne salariée travaillant moins de quatre (4) heures lors d'une période de travail a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes.

14.04 La personne salariée ne peut prendre les périodes de pauses santé prévues au présent article ni au début ni à la fin de la journée de travail ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

15. PROCÉDURE D’AFFICHAGE DE POSTES ET DE NOMINATIONS

- 15.01 a) Lorsqu’un poste devient vacant, l’Employeur doit l’afficher ou l’abolir dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date où il est devenu vacant.
- b) Lorsque l’Employeur affiche un poste devenu vacant, ou nouvellement créé, couvert par l’unité d’accréditation, il doit le faire aux endroits habituels dans tous les établissements pour une période de dix (10) jours ouvrables.
- c) Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :
1. Le nom du Syndicat;
 2. Le titre d’emploi et le libellé apparaissant à la présente convention collective;
 3. L’échelle de salaire;
 4. Le service;
 5. La période d’affichage;
 6. Le lieu de travail;
 7. Le numéro d’affichage;
 8. Le statut (à temps complet ou à temps partiel régulier);
 9. Le nombre d’heures;
 10. Le numéro d’affichage;
 11. La date de l’affichage;
 12. Les exigences du poste, à titre indicatif;
 13. Les tests et examens requis.
- 15.02 a) La personne salariée qui a le plus d’ancienneté parmi les membres de l’unité d’accréditation qui ont posé leur candidature et qui détient les exigences du poste est nommée sur le poste à moins qu’elle ait fait parvenir un avis de désistement dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d’affichage pour retirer sa candidature.
- L’avis de désistement doit être envoyé par courriel aux services administratifs avec la mention du numéro d’affichage. En cas de désistement, la personne salariée suivante parmi celles qui ont posé leur candidature et qui n’a pas fait parvenir d’avis de désistement est nommée sur le poste.
- Si la personne salariée pose sa candidature sur plusieurs postes affichés en même temps, elle doit indiquer sa priorité de nomination.
- b) Lorsque des tests ou examens sont exigés en vertu de l’article 15.01, le poste est accordé seulement si la personne salariée réussit les tests ou examens exigés.
- c) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- d) En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l’Employeur.

15 – PROCÉDURE D’AFFICHAGE DE POSTES ET DE NOMINATIONS

- e) La personne salariée qui a obtenu le poste reçoit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période de désistement prévue à l'article 15.02 a), un avis de nomination et de confirmation d'entrée en fonction indiquant :
1. Le numéro de l'affichage;
 2. Le numéro de poste;
 3. Le titre d'emploi;
 4. La date d'entrée en fonction.

- f) La personne salariée entre en fonction dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa nomination.

15.03 L'Employeur affiche l'avis de nomination et de confirmation de la date d'entrée en fonction dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période de désistement prévue à l'article 15.02 a), et ce, pour une durée de dix (10) jours ouvrables. Il transmet en même temps une copie de l'avis au Syndicat avec la date et le numéro d'affichage ainsi que la liste des candidatures reçues.

15.04 Dans les cas des vacances créées par les mouvements à la suite du premier affichage, l'Employeur doit décider de combler ou d'abolir le poste dans les quinze (15) jours suivant la date où il est devenu vacant.

15.05 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail dans son poste. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, satisfaisante aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, elle doit demeurer à ce poste pour une période minimale de six (6) mois à compter de la date d'attribution du poste sauf dans le cas de promotion ou d'augmentation du nombre d'heures.

Les parties peuvent s'entendre pour renoncer à la période d'initiation et d'essai prévue au paragraphe précédent et nommer la personne salariée sur le poste.

La période d'initiation et d'essai peut être prolongée après entente entre le Syndicat et l'Employeur.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou la liste de disponibilité selon le cas ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste ou à retourner sur la liste de disponibilité à la demande de son Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste ou sur la liste de disponibilité. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Une personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou la liste de disponibilité selon le cas, ne peut postuler sur un autre poste pour une période de six (6) mois. Ce délai s'applique à compter de la date de sa réintégration.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

15 – PROCÉDURE D’AFFICHAGE DE POSTES ET DE NOMINATIONS

Malgré les dispositions précédentes de l’article 15.05, une personne salariée qui a occupé dans le même service la fonction équivalente à celle qui lui est attribuée, et ce pour une période minimale de vingt (20) jours au cours des vingt-quatre (24) mois précédant sa nomination, sera immédiatement confirmée à son poste le jour de sa nomination.

16. POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

16.01 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

1. L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

Si l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompre un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il communique par écrit, au Syndicat, les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut effectuer un remplacement pour un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour la journée normale de travail, sauf lorsque la personne salariée remplacée s'absente pour une durée inférieure à la journée normale de travail.

2. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 1. Congés annuels;
 2. Congés parentaux;
 3. Maladie ou accident;
 4. Activités syndicales;
 5. Période d'affichage prévue à l'article 15;
 6. Congés sans solde;
 7. Affaires judiciaires;
 8. La durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation;
 9. Congé pour étude;
 10. Congé à traitement différé;
 11. Congés sociaux.
3. Pour les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour une durée de plus de trente (30) jours ouvrables.

L'Employeur affiche pendant une période de dix (10) jours ouvrables le poste temporairement vacant pour une période prévisible de plus de trente (30) jours ouvrables. La personne salariée intéressée doit compléter et transmettre le formulaire de candidature dûment complété et signé avant la date de tombée prévue sur ladite publication.

Le poste est comblé par ancienneté, parmi les personnes qui ont postulé, à la condition qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les postes sont comblés selon l'ordre suivant :

Pour un poste dans le service Globule – Centre des donneurs de sang

1. Par la personne salariée à temps partiel régulier détentrice d'un poste de préposé à l'inscription dans un Globule – Centre des donneurs de sang;
2. Par la personne salariée ayant le titre d'emploi de préposé à l'inscription;
3. Par toute personne salariée intéressée dans l'unité d'accréditation.

Pour un poste dans un service régional des collectes mobiles incluant unité mobile de prélèvement ou dans le service équipe volante :

1. Par la personne salariée ayant le titre d'emploi de préposé à l'inscription;
2. Par toute personne salariée intéressée dans l'unité d'accréditation.

Pour un poste dans le service du recrutement des donneurs :

1. Par une personne salariée du même service;
2. Par une personne salariée ayant le même titre d'emploi dans un autre service;
3. Par toute personne salariée intéressée dans l'unité d'accréditation.

La personne salariée qui a posé sa candidature sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire sera nommée automatiquement à son rang d'ancienneté, à moins qu'elle ait fait parvenir un avis de désistement dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage pour retirer sa candidature.

L'avis de désistement doit être envoyé par courriel au Service administratif avec la mention du numéro d'affichage.

16.02 Lorsqu'une personne salariée devient incapable, en raison d'un handicap, d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat étudieront la possibilité de modifier les tâches de la personne salariée handicapée. Chaque cas sera étudié au mérite afin de voir si cela est possible.

16.03 **Pour tout remplacement, l'Employeur transmet par écrit à la personne salariée et au Syndicat :**

1. Le poste qu'il doit occuper;
2. Le nom de la personne qu'il remplace;
3. La durée approximative de l'absence;
4. Le salaire de base.

17. LISTE DE DISPONIBILITÉ

17.01 Une liste de disponibilité comprend :

- a) Les personnes salariées en disponibilité;
- b) Les personnes salariées à temps partiel régulier – horaire fixe qui ont exprimé une disponibilité additionnelle par écrit;
- c) Les personnes salariées inscrites sur une liste de disponibilité en vertu de l'article 18.07 a).

17.02 Lors de l'inscription d'une personne salariée sur une liste de disponibilité, l'Employeur transmet aux représentants du Syndicat, le nom de la personne salariée ainsi que les disponibilités exprimées.

De plus, il transmet au Syndicat deux (2) fois par année, la répartition des fins de semaine des personnes salariées en disponibilité.

17.03 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur une liste de disponibilité selon la procédure suivante :

- a) Une liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi et une personne salariée peut être inscrite à plus d'un titre d'emploi à la condition qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Malgré ce qui précède, si une personne salariée s'inscrit sur une liste de disponibilité à un titre d'emploi pour lequel le nombre de personnes salariées ayant reçu une formation est déjà suffisant, celle-ci sera inscrite à ce titre d'emploi mais devra attendre d'avoir reçu la formation avant de travailler dans ce titre d'emploi; l'ordre d'attente se fait alors en fonction de l'ancienneté. L'Employeur envoie une copie au Syndicat des inscriptions sur la liste de disponibilité.

Lorsque le nombre de personnes salariées ayant déjà reçu la formation devient insuffisant, l'Employeur donne la formation à la personne salariée inscrite et en attente à ce titre d'emploi et ceci en fonction des besoins du service.

Dès qu'une personne salariée a reçu la formation, elle est placée selon son ancienneté dans le titre d'emploi.

- b) Les personnes salariées en disponibilité sont affectées entre elles par ordre d'ancienneté pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche en offrant le plus grand nombre d'heures de travail aux personnes salariées possédant le plus d'ancienneté.

- c) L'affectation se fait par téléphone et la personne salariée est tenue de se présenter au travail. La personne salariée doit être disponible jusqu'à dix (10) heures.
- d) Si la personne salariée refuse, la suivante est affectée, et ainsi de suite.
- e) La personne salariée qui refuse est considérée comme non disponible pour le reste de la journée.
- f) Toute tentative infructueuse pour rejoindre une personne salariée à l'extérieur des périodes ci-dessus mentionnées ne peut être considérée comme un refus ou un non-respect de sa disponibilité.
- g) La personne salariée en disponibilité dont l'affectation est annulée le jour même, reçoit la rémunération selon le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire.

17.04 L'Employeur s'engage à ne pas utiliser le statut des personnes salariées en disponibilité de façon à diminuer, directement ou indirectement, le nombre d'emploi des personnes salariées à temps complet.

17.05 **Expression de la disponibilité**

La personne salariée doit exprimer sa disponibilité selon les besoins de l'Employeur sur la liste de disponibilité à laquelle elle est inscrite conformément à l'article 17.01.

- a) La disponibilité exprimée par la personne salariée doit l'être pour une période minimum d'un bloc. Ces blocs couvrent :
 - Du 1^{er} juin au 30 septembre;
 - Du 1^{er} octobre au 30 novembre;
 - Du 1^{er} décembre au 31 janvier;
 - Du 1^{er} février au 31 mars;
 - Du 1^{er} avril au 31 mai.
- b) Cette disponibilité s'exprime cinq (5) fois par année soit le 1^{er} mai, le 1^{er} septembre, le 1^{er} novembre, le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars.
- c) La disponibilité doit comprendre un minimum de trois (3) jours par semaine excluant les jours fériés et à la demande de l'Employeur cette disponibilité peut comprendre soit un (1) lundi ou un (1) vendredi par semaine.

Une personne salariée en disponibilité peut s'inscrire en plus de trois (3) jours de disponibilité par semaine. Son inscription supplémentaire ne peut avoir comme effet que la personne salariée en disponibilité fasse plus qu'une (1) semaine régulière de travail en vertu de l'article 11.04.

- d) Cette disponibilité doit également comprendre une (1) fin de semaine sur deux (2) si les besoins de l'Employeur l'exigent.

Les paragraphes c) et d) s'appliquent pour le Service Globule – Centre des donneurs de sang, Services régionaux des collectes mobiles et Service du recrutement des donneurs.

- e) La personne salariée sur une liste de disponibilité peut retirer sa disponibilité, après un (1) an de service, selon les blocs de disponibilité déterminés au présent article excluant les blocs couvrant la période estivale et période des fêtes, selon les besoins du service.

Durant cette période, la personne salariée est considérée en congé sans solde et elle ne cumule aucun congé prévu à la présente convention collective.

- f) La disponibilité de la personne salariée inscrite sur une liste de disponibilité, telle que déterminée dans le présent article, peut être modifiée à la hausse par la personne salariée pour la balance de la durée du bloc calendrier en cours auquel cas la personne salariée doit fournir à l'Employeur un préavis écrit d'un minimum de sept (7) jours avant la date de l'affichage des horaires.
- g) La personne salariée inscrite sur une liste de disponibilité peut modifier sa disponibilité après entente avec son Employeur pour un bloc calendrier, afin de poursuivre des études à temps complet à une institution d'enseignement reconnue. La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité doit en faire la demande sept (7) jours ouvrables avant l'affichage des horaires et fournir les documents justifiant la demande à l'Employeur.
- h) La personne salariée préposée à l'inscription peut exprimer une préférence d'affectation pour un service régional de collectes mobiles (incluant les centres Globule sur le territoire). Cette préférence a préséance sur la durée du quart de travail. Toutefois, une telle préférence ne peut avoir pour effet d'empêcher l'Employeur d'affecter la personne salariée pour combler ses besoins opérationnels ou l'empêcher de rencontrer ses obligations prévues à la convention collective. De plus, l'Employeur n'a pas à respecter la préférence prévue à l'article 11.11.

17.06

Obligation de la personne salariée qui s'inscrit à la liste de disponibilité :

- a) Les parties conviennent qu'une personne salariée qui exprime sa disponibilité se doit de la respecter;
- b) La disponibilité exprimée a la même valeur qu'un contrat engageant d'une part l'Employeur, qui doit rappeler par ancienneté la personne salariée en disponibilité qui répond aux exigences normales de la tâche pour combler ses besoins de main-d'œuvre, et d'autre part, l'obligation de respecter cette disponibilité par la personne

salariée qui s'est engagée à fournir sa prestation de travail selon la disponibilité qu'elle a exprimée;

- c) La disponibilité non respectée est passible de mesures disciplinaires tel que prévu à l'article 7.

18. PROCÉDURE D'ABOLITION DE POSTE, SUPPLANTATION ET DE MISE À PIED

- 18.01 a) Dans le cas d'une abolition de poste, la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel régulier doit recevoir un avis préalable d'au moins deux (2) semaines (excluant la période des congés fériés de Noël et du jour de l'An et les congés annuels).
- b) La personne salariée affectée est celle ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi et statut visés à l'intérieur du service concerné par l'abolition de poste.
- c) La personne salariée bénéficie d'une période de sept (7) jours pour se prévaloir de son droit de supplantation à compter de la date de la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent.
- d) Aux fins d'application du présent article, le terme statut signifie une personne salariée qui est titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel régulier.
- e) L'Employeur rencontre un représentant du Syndicat afin de discuter des possibilités de supplantation prévues au présent article.
- 18.02 La personne salariée qui est supplantée bénéficie d'une période de sept (7) jours pour se prévaloir de son droit de supplantation à compter de la date de réception d'un avis à cet effet.
- 18.03 La personne salariée dont le poste est aboli ou la personne salariée déplacée suite à une supplantation peut se prévaloir d'un (1) des choix de supplantation suivant en autant que l'ancienneté de la personne salariée la moins ancienne d'un service soit inférieure à la sienne :
1. Elle peut supplanter la personne salariée du même service ayant le moins d'ancienneté dans le même titre d'emploi mais d'un autre statut;
 2. Elle peut supplanter la personne salariée d'un autre service ayant le moins d'ancienneté dans le même titre d'emploi, de même statut ou d'un autre statut;
 3. a) Elle peut supplanter la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans un autre titre d'emploi du même service ou d'un autre service, de même statut ou d'un autre statut mais à la condition que ladite personne salariée soit apte à accomplir les tâches au terme d'une période d'initiation et d'essai maximale de vingt (20) jours. Cette période peut être prolongée après entente entre le Syndicat et l'Employeur;
- En cas d'échec, la personne salariée est régie par les dispositions de l'article 18.07;

18 – PROCÉDURE D'ABOLITION DE POSTE, SUPPLANTATION ET DE MISE À PIED

- b) La personne salariée doit détenir les exigences du poste pour exercer son droit de supplantation;

Toutefois, l'Employeur offrira la formation si la connaissance d'un logiciel informatique spécifique aux opérations de l'Employeur est requise et dont la connaissance peut être acquise par une formation interne.

- 18.04 a) Une personne salariée à temps partiel régulier qui supplante une personne salariée à temps complet devient une personne salariée à temps complet.

De la même façon, la personne salariée à temps complet qui supplante une personne salariée à temps partiel régulier devient une personne salariée à temps partiel régulier.

- b) Dans le cas d'une rétrogradation involontaire, la personne salariée ne subit pas de diminution de son taux de salaire horaire pour une période d'un (1) an.

- 18.05 Si une personne a posé sa candidature sur un poste vacant au moment de la réception d'un avis d'abolition ou de supplantation, la procédure de supplantation est temporairement suspendue jusqu'à la date de nomination du poste.

- 18.06 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel régulier d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel régulier qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement d'horaire et qu'elles constituent une fois juxtaposées, des jours ou une semaine régulière de travail aux termes de la présente convention collective.

- 18.07 a) La personne salariée qui ne désire pas exercer son droit de supplantation ou qui est dans l'impossibilité de s'en prévaloir est automatiquement inscrite à la liste de disponibilité de son titre d'emploi.

- b) La personne salariée du titre d'emploi de secrétaire qui n'a pu exercer son droit de supplantation dans le même titre d'emploi demeure sur une liste de rappel durant une période de douze (12) mois. Durant cette période, l'employeur est tenu d'offrir à la personne salariée, un poste du même titre d'emploi avant d'avoir recours à l'embauche d'une personne extérieure.

La personne salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail. Une copie de l'avis transmise au syndicat. À défaut de se présenter, la fin d'emploi est effective à la date du préavis de rappel au travail et la personne salariée n'a pas droit au préavis de cessation d'emploi prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

- c) Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité ou la liste de rappel, qui n'a pas travaillé durant une période continue de six (6) mois, peut demander de recevoir le



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

18 – PROCÉDURE D'ABOLITION DE POSTE, SUPPLANTATION ET DE MISE À PIED

préavis de cessation d'emploi prévu à la *Loi sur les normes du travail* et sa fin d'emploi devient effective et définitive au terme du préavis.

Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité ou la liste de rappel, qui n'a pas travaillé durant une période continue de douze (12) mois, reçoit l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la *Loi sur les normes du travail* et sa fin d'emploi devient effective et définitive au terme du préavis.

19. CONGÉS FÉRIÉS

19.01 a) Les jours suivants sont considérés comme étant chômés et payés au taux régulier de salaire :

1. Le jour de l'An;
2. Le lendemain du jour de l'An;
3. Le lundi de Pâques (ou le dimanche de Pâques, pour les personnes salariées dont cette journée fait partie de l'horaire);
4. La journée nationale des Patriotes;
5. Le jour de la fête nationale;
6. La fête nationale du Canada;
7. La fête du Travail;
8. L'Action de grâce;
9. La veille de Noël;
10. Le jour de Noël;
11. Le lendemain du jour de Noël;
12. La veille du jour de l'An.

b) la personne salariée à temps complet reçoit le salaire équivalent à une journée régulière de travail.

La personne salariée à temps partiel régulier et la personne salariée en disponibilité reçoit cinq virgule trois pour cent (5,3 %) de son salaire de base versé sur chaque paie.

c) Lorsqu'un congé férié coïncide avec une journée de travail prévue à l'horaire, il est chômé à cette date.

d) Si un congé férié coïncide avec une journée non prévue à l'horaire de la personne salariée, les règles suivantes s'appliquent :

Personne salariée à temps complet

Le congé férié est reporté et repris à une date ultérieure après entente entre la personne salariée et l'Employeur, sauf si l'Employeur a déterminé une date de report en fonction des besoins opérationnels.

Malgré le paragraphe précédent, pour les personnes salariées détenant des postes à temps complet du lundi au vendredi, si l'un des jours fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est chômé le vendredi ou le lundi après entente entre la personne salariée et l'Employeur.

Personne salariée à temps partiel régulier ou en disponibilité

Le congé férié est chômé à la date du férié.

- e) Pour les préposées à l'inscription, s'il s'agit d'un des congés suivants : veille de Noël ou veille du jour de l'An, un de ces deux congés fériés est reporté et repris à une date ultérieure après entente entre la personne salariée et l'Employeur. Le choix du congé reporté sera traité par ancienneté. La personne salariée est rémunérée au taux applicable lors de la veille travaillée.
- f) Si un congé férié coïncide avec la période de congé annuel, il est reporté et repris à une date ultérieure après entente entre la personne salariée et l'Employeur.
- g) Si un congé férié coïncide avec une absence maladie d'une durée de cinq (5) jours et moins, il est chômé à la date du congé férié.
- h) Si un congé férié coïncide avec une absence maladie de plus de cinq (5) jours, la personne salariée ne reçoit aucune rémunération ni report pour ce congé.
- i) Si un congé férié coïncide avec une absence indemnisée par la CNESST, la SAAQ ou l'IVAC, la personne salariée ne reçoit aucune rémunération ni report pour ce congé.
- j) La personne salariée doit prendre les congés fériés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.

Les congés fériés accumulés et non pris durant l'année de référence en cours, peuvent être repris jusqu'au 31 mars de l'année suivante après entente entre la personne salariée et l'Employeur.

À défaut de les reprendre, les congés fériés sont rémunérés à taux simple à la personne salariée à temps complet dans les trente (30) jours suivants le 31 mars.

Tous les congés fériés sans solde non pris au 31 mars sont supprimés.

- k) Pour bénéficier des jours fériés, une personne doit travailler le jour complet ouvrable précédant ou le jour complet ouvrable suivant le jour férié, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par son Employeur ou son représentant ou permise par la présente convention collective.
- l) Le jour précédent le congé de Noël et du jour de l'An, le retour au service régional des collectes mobiles doit se faire au plus tard à dix-huit (18) heures. Après dix-huit (18) heures, la rémunération sera à taux double.
- m) Aux fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de la semaine où la personne salariée est en congé férié ou mobile est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour où la personne salariée n'est pas à l'horaire.
- n) Lorsque la personne salariée quitte son emploi, elle a droit au paiement des congés fériés accumulés avec solde et non utilisés à la date de son départ.

19.02

Congé mobile

- a) Au premier janvier de chaque année, la personne salariée bénéficie d'un (1) congé mobile qui doit être pris durant l'année de référence en cours, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- b) Le congé mobile est rémunéré conformément à l'article 19.01 b) selon le statut détenu par la personne salariée au moment de la prise du congé mobile.
- c) Pour la personne salariée absente durant toute l'année de référence, le congé mobile n'est pas monnayable et ne peut être reporté à l'année suivante.
- d) Le congé mobile est octroyé selon les besoins du service sur réception d'un avis d'au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Toutefois, dans les cas des personnes salariées dont l'horaire prévoit qu'elles doivent coucher à l'extérieur, ce délai sera de quatorze (14) jours.

Les demandes sont priorisées selon la date à laquelle la personne salariée en a fait la demande. Pour la même date, il est accordé à la plus ancienne.

Cependant, aucun préavis n'est nécessaire lorsque ce congé mobile est utilisé pour compenser une absence d'une journée de travail en raison d'une tempête de neige ou d'un autre cataclysme du même ordre (Act of God).

Au choix de la personne salariée, le congé mobile peut être utilisé lors de l'anniversaire de naissance de la personne salariée et ce congé ne peut être refusé.

- e) À défaut de prendre le congé mobile dans l'année de référence, il est rémunéré à taux simple à la personne salariée à temps complet dans les trente (30) jours suivants le 31 décembre.

Le congé mobile sans solde non pris est supprimé.

- f) Le congé mobile n'est pas monnayable lors du départ d'une personne salariée.

20. CONGÉS ANNUELS

- 20.01 Dans le but de faciliter la prise de congés annuels, à des périodes normales, par toutes les personnes salariées, il est entendu que priorité est donnée pour la prise des congés annuels sur tout autre type de congés autorisés prévus à la présente convention collective.
- 20.02 Le droit aux congés annuels est acquis le 1^{er} avril de chaque année pour les services rendus au cours des douze (12) mois précédents.
- 20.03 a) La personne salariée à temps complet ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars bénéficie d'un jour et quart (1 ^{1/4}) de congés annuels payés pour chaque mois complet de service de l'année de référence.
- b) La personne salariée à temps complet ayant un (1) an de service mais moins de quinze (15) ans bénéficie de quatre (4) semaines de congés annuels. Ces congés annuels sont payés proportionnellement à chaque mois complet de service de l'année de référence.
- c) La personne salariée à temps complet ayant quinze (15) ans de service mais moins de vingt (20) ans bénéficie de cinq (5) semaines de congés annuels. Ces congés annuels sont payés proportionnellement à chaque mois complet de service de l'année de référence.
- d) La personne salariée à temps complet ayant vingt (20) ans de service et plus bénéficie de six (6) semaines de congés annuels. Ces congés annuels sont payés proportionnellement à chaque mois complet de service de l'année de référence.
- e) Aux fins d'application du présent article, un (1) mois complet de service signifie un (1) mois durant lequel la personne salariée a travaillé au moins pendant dix (10) jours ouvrables.
- 20.04 La personne salariée en disponibilité et celle à temps partiel régulier bénéficient de l'accumulation des journées de congé annuel prévue à l'article 20.03 et reçoit à titre de rémunération de congés annuels deux pour cent (2 %) de son salaire global (à l'exclusion des primes d'inconvénient et des congés annuels acquis au cours de l'année de référence) pour chaque semaine de congés annuels à laquelle elle a droit.
- 20.05 a) En cas d'absence d'une personne salariée pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime pour une période d'au plus vingt-six (26) semaines durant l'année de référence, l'Employeur applique les dispositions de l'article 74 alinéa 2 de la *Loi sur les normes du travail*.
- b) Toutefois, la personne salariée à temps complet qui s'absente pour maladie pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours et moins ne voit pas ses congés annuels payés

diminués. Au-delà de quatre-vingt-dix (90) jours, le paragraphe a) s'applique jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.

- 20.06 La personne salariée a droit de prendre toutes les journées de congé annuel auxquelles elle a droit selon ses années de service. Minimalement elle doit prendre celles qui ont été accumulées avec solde.
- 20.07 a) Lors de la prise de congé annuel cumulé avec solde, la personne salariée à temps complet reçoit son salaire de base comme si elle était au travail.
- b) Lors de la prise du congé annuel, la personne salariée à temps partiel régulier et la personne en disponibilité reçoivent leur paie de congé annuel soit l'équivalent du montant de leur banque de congé annuel accumulé durant l'année précédente, divisé par le nombre d'heures de congé annuel auxquelles elles ont droit et multiplié par le nombre d'heures de congé annuel qu'elles prennent.
- 20.08 a) L'Employeur affiche au plus tard le 15 avril et le 15 septembre de chaque année la liste des personnes salariées par titre d'emploi et par service ainsi que leur nombre de jours de congé annuel. L'Employeur doit fournir une copie de la liste au Syndicat.
- b) Les dates ultimes pour le choix des périodes de congés annuels sont le 25 avril (pour la période du 23 mai au 10 octobre) et le 25 septembre (pour la période du 10 octobre au 23 mai).
- c) La personne salariée doit prendre un minimum de deux (2) fois une (1) semaine de congés annuels.
- d) La personne salariée peut inscrire les journées de congé qu'elle désire prendre de façon échelonnées avec son choix de congé annuel.

Ces jours de congé sont octroyés une fois l'ensemble des semaines de congés annuels attribuées.

L'Employeur avise la personne salariée si sa demande est refusée et elle peut formuler une nouvelle demande par requête du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date de congé.

L'Employeur a deux (2) jours ouvrables suivant la réception de la demande pour informer la personne salariée de sa décision.

- 20.09 Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des périodes de congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées, en fonction de leur ancienneté et selon les exigences du service.
- 20.10 L'Employeur confirme les congés annuels de la personne salariée dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de fermeture du choix de congés annuels.

20.11 La personne salariée a le droit de reporter un maximum de cinq (5) jours de congé annuel dans les trois (3) premiers mois de l'année suivante. Cette période doit être prise selon les modalités prévues à l'article 20.09.

20.12 a) Sur présentation de pièces justificatives, une personne salariée incapable de prendre ses congés annuels à la période établie pour raison de maladie, congé de maternité ou accident l'empêchant effectivement de prendre ses congés annuels, accident de travail survenu avant le début de sa période de congés annuels, ou qui agit comme juré, peut reporter sa période de congés annuels, ou qui agit comme juré, peut reporter sa période de congés annuels à une date ultérieure. Toutefois, elle doit aviser l'Employeur avant la date fixée pour sa période de congés annuels. L'Employeur, après entente avec la personne salariée, détermine la nouvelle date en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci et des exigences du service.

Une personne salariée qui doit être hospitalisée ou en convalescence pendant une (1) semaine ou plus après le début de sa période de congés annuels peut également reporter sa période de congés annuels, si cette hospitalisation n'était pas prévue avant son départ pour congés annuels. La personne salariée doit fournir la preuve de son hospitalisation.

Après entente avec la personne salariée, l'Employeur, détermine la nouvelle date au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci, ainsi que des exigences du service.

Si les besoins du service le permettent, l'Employeur offre, par ancienneté, la ou les périodes ainsi libérées. La présente disposition ne peut cependant entraîner plus d'un (1) changement par période de congés annuels libérés.

b) Dans le cas mentionné au paragraphe a), la personne salariée devra faire son choix de congés annuels avant ou dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant son retour au travail.

20.13 Lorsqu'une personne salariée obtient un poste conformément aux dispositions de l'article 15 dans un service différent de celui qu'elle occupait, les congés annuels qui lui ont déjà été autorisés sont maintenus, sauf si, à la demande de l'Employeur, la personne salariée consent à les déplacer.

20.14 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement de ses congés annuels conformément à la présente convention collective en concordance avec ses années et ses mois de service.

21. CONGÉS SOCIAUX

21.01 La personne salariée bénéficie des congés sociaux suivants selon le nombre de jours et d'heures de travail prévu à son poste ou à son horaire selon le cas. Dans tous les cas, elle doit avertir son Employeur avant son départ et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits :

- a) Cinq (5) jours ouvrables de congé avec solde à l'occasion du mariage de la personne salariée. Pour bénéficier de ce congé, la personne salariée doit en faire la demande un (1) mois à l'avance. Ce congé peut précéder ou suivre immédiatement la prise de congés annuels à la condition qu'il ne nuise pas au choix des congés annuels des autres personnes salariées;
- b) Un (1) jour de congé avec solde à l'occasion du mariage du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de la personne salariée;
- c) Sept (7) jours ouvrables de congé avec solde dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant de la personne salariée ou de l'enfant du conjoint;
- d) Cinq (5) jours ouvrables de congé avec solde à l'occasion du décès du père et de la mère de la personne salariée;
- e) Une (1) journée de congé avec solde pour les funérailles du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, de la belle-sœur;
- f) Trois (3) jours de congé avec solde dans le cas du décès du frère ou de la sœur, du beau-père, de la belle-mère, des petits-enfants, du gendre ou de la bru;
- g) Dix (10) jours ouvrables de congé sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*.

Cependant, la personne salariée peut choisir d'utiliser deux (2) journées prévues à l'article 22.30 pour remplir les obligations familiales au sens du paragraphe précédent.

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

L'Employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

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

- h) Un (1) jour ouvrable de congé avec solde à l'occasion d'un don de moelle osseuse;
- i) Une (1) journée avec solde de congé pour le baptême ou l'enregistrement d'un enfant;
- j) Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion de la maladie sérieuse du père, de la mère, du conjoint, du conjoint de fait ou de l'enfant de la personne ou de l'enfant de son conjoint.

21.02 Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur accorde à la personne salariée un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines lorsque l'un des décès mentionnés à l'article 21.01 c), d), f) et grand-père et grand-mère se produit outre-mer ou en un endroit équivalent.

Lors des décès mentionnés aux paragraphes précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres et plus du lieu de résidence de la personne salariée.

Les congés prévus au présent article se calculent à compter de la date du décès ou le jour des funérailles, selon le cas.

Lorsque la dépouille mortelle est incinérée, la personne salariée peut retenir une journée de congé pour lui permettre d'assister à la cérémonie crématoire.

21.03 La personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf si le congé coïncide avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

21.04 La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions à Héma-Québec, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour.

21.05 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours de calendrier précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, la personne salariée conserve son ancienneté.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée ne bénéficie d'aucun des avantages prévus à la présente convention collective tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'Employeur, sauf en ce qui a trait à la conservation de son ancienneté. (Les contributions au régime de retraite se feront selon les modalités du régime, s'il y a lieu).

Au terme de tout son mandat, la personne salariée devra aviser son Employeur au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance de son désir de reprendre le travail, à défaut de quoi elle perd son ancienneté et son emploi.

21.06 L'Employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande un congé sans solde pour motif sérieux.

22. CONGÉS PARENTAUX

Section 1 Dispositions générales (article 22.01 à 22.12) :

- Indemnité compensatoire (article 22.01 à 22.05);
- Préavis requis lors d'une demande de congé (article 22.06 à 22.07);
- Préavis requis lors du retour de congé (article 22.08);
- Assurances, Régime de retraite et autres avantages au cours du congé (article 22.09 à 22.10);
- Conditions de travail au retour du congé (article 22.11);
- Non-retour du congé (article 22.12).

Section 2 Congé à la naissance ou lors de l'adoption (article 22.13)

Section 3 Congé de maternité (article 22.14 à 22.22)

Section 4 Congés spéciaux (reliés au congé de maternité) (article 22.23 à 22.25)

Section 5 Congé de paternité (article 22.26)

Section 6 Congé d'adoption et congé parental (article 22.27 à 22.28)

Section 7 Congé sans solde supplémentaire (article 22.29)

Section 8 Autres congés spéciaux (article 22.30)

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Indemnité compensatoire

22.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'adoption prévues à l'article 22.02 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le RQAP ne prévoit rien.

22.02 a) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité, de paternité ou au cours des cinq (5) premières semaines de congé d'adoption une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit du RQAP.

Aux fins d'application du présent paragraphe, le salaire est constitué du salaire de base, additionné du montant reçu à titre de bénéfices marginaux (maladies et fériés), ainsi que le montant reçu à titre d'indemnité lors de la prise du congé annuel.

b) Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de la prestation du RQAP correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs.

À cette fin, la personne salariée produit à l'Employeur un état des salaires hebdomadaires versés par le deuxième (2^e) employeur ou les autres employeurs en même temps que le montant des prestations du RQAP qu'elle reçoit pour chacun de ses emplois.

c) Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel ou sur liste de disponibilité est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption de la personne salariée à temps partiel ou sur la liste de disponibilité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle applicable.

Les dispositions du présent sous alinéa constituent une des stipulations expresses visées par l'article 22.05.

- d) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, en prestations du RQAP, indemnité, salaire et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base de la personne salariée.
- e) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.

22.03 Dans les cas prévus aux articles 22.02 et 22.18 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de congé annuel au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;
- b) L'indemnité due est versée à intervalle de deux (2) semaines. La personne salariée doit fournir à l'Employeur une confirmation de prestation du RQAP au plus tard, la dixième (10^e) semaine du congé de maternité, et dès réception dans le cas du congé de paternité ou d'adoption. À défaut, l'indemnité complémentaire sera retenue.

22.04 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*. Toutefois, si cette réclamation a une incidence sur l'indemnité complémentaire versée par l'Employeur, celui-ci révisera le calcul de cette indemnité et versera un ajustement à la personne salariée, le cas échéant.

22.05 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Préavis requis lors d'une demande de congé

22.06 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

22.07 Pour obtenir le congé de paternité, le congé d'adoption, le congé parental ou le congé sans solde supplémentaire en vertu des articles 22.26, 22.27, 22.28 et 22.29, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé.

Préavis requis lors du retour de congé

- 22.08 a) L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée dans le cours de la cinquième (5^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé parental ou du congé sans solde supplémentaire, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation pour la personne salariée de donner le préavis prévu aux paragraphes b) et c) du présent article. L'Employeur remet une copie de ce préavis au Syndicat.
- b) La personne salariée en congé de maternité doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.
- c) La personne salariée en congé d'adoption, en congé parental ou en congé sans solde supplémentaire, doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail.
- d) La personne salariée peut également reprendre son poste en tout temps au cours de l'un de ces congés, à la condition de respecter le préavis prévu aux paragraphes b) et c) du présent article.

Assurances, Régime de retraite et autres avantages au cours du congé

22.09 Durant la période approuvée des congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental prévue aux articles 22.14, 22.26, 22.27, 22.28 et 22.13, l'Employeur gardera en vigueur les programmes d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance en cas d'invalidité, d'assurance-vie et d'assurance dentaire sujets au paiement par la personne salariée de sa part des primes mensuelles, selon les modalités du contrat d'assurance en vigueur. L'Employeur maintient sa contribution durant ces périodes.

Les contributions de l'Employeur et de la personne salariée à la caisse de retraite de l'Employeur durant ces périodes d'absences seront traitées selon les modalités du régime.

22.10 La personne salariée n'aura pas droit à des congés fériés accumulés pendant les jours où elle est en congé de maternité, en congé de paternité, en congé d'adoption ou en congé parental.

Durant le congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental prévu aux articles 22.14, 22.26, 22.27, 22.28 et 22.13, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

1. Accumulation des journées de congé annuel, avec solde dans le cas du congé de maternité, de paternité et des cinq (5) premières semaines du congé d'adoption, et sans solde dans le cas du congé parental et des autres semaines du congé d'adoption;
2. Accumulation de journées de congé de maladie;
3. Accumulation de l'ancienneté;
4. Accumulation de l'expérience;
5. Report des congés annuels.

Conditions de travail au retour du congé

22.11 Au retour des congés prévus à l'article 22, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Non-retour du congé

22.12 Au terme des congés prévus au présent article 22, la personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée est présumée avoir démissionné à cette date.

SECTION 2 CONGÉ À LA NAISSANCE OU LORS DE L'ADOPTION

22.13 Une (1) personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absences sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

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

SECTION 3 CONGÉ DE MATERNITÉ

22.14 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 22.17, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 22.02 et 22.18.

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

22.15 Dans le cas d'une interruption de grossesse ou lorsque la personne salariée accouche d'un enfant mort-né à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la personne salariée a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités s'y rattachant.

22.16 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

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

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé durant le congé de maternité a également ce droit.

b) Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

La personne salariée bénéficie des avantages prévus aux articles 22.09 et 22.10 durant cette suspension.

c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) du présent article, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

22.18 La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité, sous réserve des dispositions prévues aux deux (2) paragraphes qui suivent :

a) La personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations du RQAP.

b) La personne salariée à temps partiel régulier ou en disponibilité qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une

indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations du RQAP.

Si la personne salariée à temps partiel régulier ou en disponibilité est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

Le paragraphe c) de l'article 22.02 et le paragraphe a) de l'article 22.03 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie du présent article.

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

La personne salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire mais est visée par les articles 22.09 et 22.10.

22.20 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.21 Si, à l'expiration de la période d'absence prévue à l'article 22.14, la personne salariée est incapable de reprendre le travail pour raison de santé, les dispositions de l'article 26 s'appliquent. Elle doit toutefois en aviser l'Employeur avant la date d'expiration de son congé de maternité. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé exige une prolongation du congé de maternité. Ce congé de maladie sera rémunéré à même les journées de congé de maladie accumulées dans la banque de congé de maladie de la personne salariée et par le régime d'assurance salaire.

22.22 Dans le cas prévu à l'article précédent, avant le retour au travail, un certificat médical doit être fourni par le médecin traitant indiquant la date à laquelle la personne salariée est en condition de reprendre le travail.

SECTION 4 CONGÉS SPÉCIAUX (RELIÉS AU CONGÉ DE MATERNITÉ)

22.23 Affectation provisoire ou retrait préventif

La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la présente convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

1. Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
2. Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être réaffectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période de l'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée visée par cet échange se voit octroyer le salaire, les droits et privilèges prévus au poste occupé. Toutefois aucune diminution de salaire ou perte de droits et privilèges ne peut découler de cet échange.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un retrait préventif qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement ou au début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement si elle est éligible aux prestations du RQAP et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé prévu par le présent article, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

22.24 **Congé spécial**

La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur. Toutefois, la personne salariée répondant toujours à la définition d'invalidité prévue au régime de journée de congé de maladie et d'assurances salaires peut continuer à bénéficier de ce régime jusqu'à la veille de l'accouchement.
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

22.25 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) de l'article 22.24, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu des articles 22.23 et 22.24, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux articles 22.09 et 22.10, en autant qu'elle y ait normalement droit et par l'article 22.11. La personne salariée visée aux sous-alinéas a) et b) de l'article 22.24 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de journées de congé de maladie.

SECTION 5 CONGÉ DE PATERNITÉ

22.26 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines, qui sous réserve de l'article 22.17, doivent être continues, et bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 22.02. Il est toutefois possible après entente avec l'Employeur, de fractionner ce congé mais la personne salariée ne peut fractionner une semaine en journée. Ce congé doit être pris dans les soixante-dix-huit (78) semaines suivant le jour de l'accouchement.

À la demande de la personne salariée et si l'Employeur y consent, le congé de paternité est fractionné en semaines.

SECTION 6 CONGÉ D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL

22.27 Congé d'adoption

- a) La personne salariée a droit, en vue de l'adoption d'un enfant, à un congé sans solde d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines qui, sous réserve de l'article 22.17, doivent être continues, et bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 22.02.

Le congé débute à compter de la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

- b) En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée du préavis prévu à l'article 22.07.
- c) La personne salariée peut transformer son congé d'adoption sans solde à temps complet en un congé partiel sans solde à partir du moment où elle ne reçoit plus d'indemnités du RQAP reliées à ce congé; il est toutefois entendu que dans ce cas la personne salariée doit fournir une prestation de travail minimale équivalant à deux (2) jours par semaine.

22.28 Congé parental

La personne salariée, à la suite de son congé de maternité ou de son congé de paternité peut se prévaloir d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines, qui sous réserve de l'article 22.17, doivent être continues. Ce congé se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) après la naissance de l'enfant.

À la demande de la personne salariée et si l'Employeur y consent, le congé parental est fractionné en semaines.

La personne salariée peut transformer son congé parental sans solde à temps complet en un congé partiel sans solde à partir du moment où elle ne reçoit plus d'indemnités du RQAP reliées à ce congé; il est toutefois entendu que dans ce cas la personne salariée doit fournir une prestation de travail minimale équivalant à deux (2) jours par semaine.

SECTION 7 CONGÉ SANS SOLDE SUPPLÉMENTAIRE

- 22.29 a) Un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée en prolongation du congé parental ou du congé d'adoption.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde supplémentaire, ou qui était déjà en congé d'adoption ou en congé parental sans solde à temps partiel, a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de cinquante-deux (52) semaines; il est toutefois entendu que dans ce cas la personne salariée doit fournir une prestation de travail minimale équivalant à deux (2) jours par semaine.

- b) Au cours du congé sans solde supplémentaire, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Au cours du congé partiel sans solde la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel régulier.

- c) **Journées de congé de maladie**

Les journées de congé de maladie accumulées au moment du congé sans solde supplémentaire sont portées au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayées.

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde supplémentaire, elle ne revient pas chez l'Employeur, toutes les journées de congés de maladie peuvent être monnayées au taux existant au moment du début du congé sans solde supplémentaire de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde supplémentaire de la personne salariée.

- d) Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée durant son congé sans solde supplémentaire, n'a pas droit aux avantages de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'Employeur, sous réserve de son droit de réclamer des avantages acquis antérieurement.
- e) La personne salariée peut maintenir sa participation aux programmes d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance en cas d'invalidité, d'assurance-vie et d'assurance dentaire en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires, selon les modalités du contrat d'assurance en vigueur.

Toutefois, il est de la responsabilité de la personne salariée de maintenir une couverture d'assurance médicaments pour elle et ses personnes à charge.

La personne salariée peut maintenir au cours des trente (30) premiers jours de son congé sans solde supplémentaire sa participation à la caisse de retraite de l'Employeur en versant, avant le début du congé sans solde supplémentaire, ses propres contributions.

SECTION 8 AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

- 22.30 La personne salariée qui doit exercer une responsabilité parentale reliée aux nécessités de santé, de sécurité ou de justice à l'égard d'un enfant mineur ou présentant des problèmes particuliers d'autonomie et dont la présence est requise, a le droit de s'absenter du travail jusqu'à concurrence de quatre (4) jours par année, sans perte de salaire. Ces journées sont comptabilisées sur une base horaire de janvier à décembre de chaque année de calendrier.

23. ACCIDENT DE TRAVAIL – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

23.01 Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) La personne salariée à temps complet et à temps partiel régulier qui a terminé sa période de probation reçoit de l'Employeur, tant qu'elle est admissible à ces indemnités, une prestation égale à la prestation versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Aux fins d'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut, réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au Régime des rentes du Québec, au Régime d'assurance emploi et Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

- b) La personne salariée à temps complet ou à temps partiel régulier qui n'a pas terminé sa période de probation et la personne salariée en disponibilité reçoit de l'Employeur, tant qu'elle est admissible à des indemnités, un montant égal aux prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
- c) Les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail sont acquises à l'Employeur.
- d) S'il y a contestation de la part de l'Employeur, la personne salariée en est avisée immédiatement par écrit.

23.02 a) Pendant les douze (12) premiers mois d'absence pour accident de travail, la personne salariée accumule ses congés annuels comme si elle était au travail. Si la personne salariée est de retour avant l'expiration des douze (12) mois d'absence, elle peut reporter son congé annuel dans l'année postérieure après entente avec l'Employeur quant à la date à laquelle elle le désire ou en réclamer le paiement.

- b) La personne salariée dont l'absence pour accident de travail se prolonge au-delà de douze (12) mois, n'accumule pas ses congés annuels pendant cette période, et elle ne peut en réclamer le paiement à son retour au travail ; elle commence à accumuler ses journées de congé annuel conformément à l'article 20 selon le cas et ceci à compter de la date de son retour au travail.
- c) Après entente avec l'Employeur, une personne salariée absente durant l'affichage pour choix des congés annuels, aura la possibilité, à son retour, de faire un choix de congés annuels, à condition que les exigences du service le permettent.

- d) Les journées de maladie de la personne salariée ne sont pas affectées par une telle absence.

23.03 L'Employeur convient de maintenir le comité de santé et sécurité actuellement en fonction.

23.04 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées. L'Employeur assure l'intégrité physique des personnes salariées.

23.05 L'Employeur forme un comité de santé et de sécurité du travail. Les fonctions du comité sont de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ce comité a pour mandat :

1. Identifier les besoins de formation et d'information en matière de santé et de sécurité;
2. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés au travail des personnes salariées;
3. De tenir le registre des accidents de travail et maladies professionnelles;
4. De formuler des recommandations à l'Employeur sur les équipements de protection requis;
5. De recevoir copie des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des personnes salariées et de les analyser;
6. De recommander à l'Employeur les moyens de protection individuels à la suite d'une décision de l'inspecteur de la CNESST.

Un procès-verbal des réunions du comité est tenu et fait état des informations suivantes :

1. Les sujets à l'ordre du jour;
2. Les positions sommaires sur chacun des sujets ayant fait l'objet d'une recommandation du comité de santé et sécurité au travail durant la réunion;
3. Les recommandations du comité.

23.06 Ce comité se compose de cinq (5) membres dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et trois (3) par les parties syndicales dont un (1) membre nommé par le SCFP.

L'Employeur convient de maintenir le comité de santé et sécurité actuellement en fonction et il libère avec solde pour siéger à ce comité, ainsi que pour les travaux relatifs

à ce comité, à raison d'un minimum de deux (2) demi-journées par mois la personne salariée nommée.

Cette personne salariée a comme mandat de :

1. Faire, en compagnie d'un représentant désigné par l'Employeur, l'inspection des lieux de travail;
2. Recevoir copie des avis d'accidents et, en compagnie de la personne mandatée à cette fin par l'Employeur, enquêter sur les événements qui ont causé des accidents avec perte de temps;
3. Participer, avec le représentant de l'Employeur désigné à cette fin, à l'identification des risques;
4. Faire au comité les recommandations qu'elle juge appropriées;
5. Assister les personnes salariées dans l'exercice de leurs droits reconnus par la Loi;
6. Accompagner, avec le représentant désigné par l'Employeur, les inspecteurs de la CNESST à l'occasion de visites d'inspection.

23.07

Le comité se réunit tous les deux (2) mois, à date fixe, à l'intérieur des heures normales de travail, pour une durée maximale d'une demi-journée. L'Employeur rédige le procès-verbal des réunions et en remet une copie au Syndicat dans la semaine suivant la réunion. S'il y a lieu, un maximum d'un (1) membre sera remboursé des dépenses encourues pour assister aux rencontres du comité.

24. CONGÉ SANS SOLDE

- 24.01 a) Après un (1) an de service, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel régulier a droit à un congé sans solde n'excédant pas dix (10) jours de travail, à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au moins cinq (5) semaines à l'avance.

Après deux (2) ans de service, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel régulier a droit à un congé sans solde n'excédant pas vingt (20) jours de travail, à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au moins cinq (5) semaines à l'avance.

- b) Ce congé est accordé en un maximum de deux (2) périodes en autant que les besoins du service n'en souffrent pas.
- c) Cependant, durant la période hors saison, un minimum de dix pour cent (10 %) du nombre total des personnes salariées d'un même titre d'emploi, ou au moins une (1) personne salariée, peut se prévaloir simultanément des congés prévus au paragraphe a).

Le congé sans solde est attribué en fonction des besoins des services et il est attribué selon la date de réception des demandes et ce, après approbation de l'Employeur. Les congés rémunérés ont priorité sur les congés sans solde.

- d) L'Employeur doit donner sa réponse à la personne salariée dans les deux (2) semaines qui suivent la réception de la demande.

L'Employeur maintiendra à cet effet un registre où seront consignées la date et l'heure des demandes ainsi reçues.

- e) La personne salariée doit avoir utilisé l'ensemble des congés suivants avant de pouvoir bénéficier d'un congé sans solde :

- Congés annuels;
- Congés fériés accumulés;
- Banque de temps supplémentaire.

- 24.02 La personne salariée qui compte au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins six (6) semaines à l'avance, en y précisant la durée de ce congé. Un maximum de deux (2) personnes salariées par titre d'emploi pourra se prévaloir simultanément de ce congé.

La durée totale de ce congé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

a) **Retour**

La personne qui ne revient pas au travail à la date prévue de son retour est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ chez l'Employeur.

La personne salariée peut également reprendre son emploi en tout temps au cours de ce congé sans solde, à la condition d'en aviser l'Employeur six (6) semaines avant la date où elle désire reprendre le travail. Si elle ne reprend pas son travail à la date prévue suite à cet avis, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ chez l'Employeur.

Au retour, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

b) **Ancienneté**

La personne salariée accumule son ancienneté et conserve l'expérience qu'elle avait au moment de son départ.

c) **Congé annuel**

L'Employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés à la date de son départ. À défaut, celle-ci peut, à son retour, utiliser les journées accumulées, selon les règles prévues à la convention collective.

d) **Régime de retraite**

La personne salariée peut maintenir au cours des trente (30) premiers jours calendriers de congé sans solde sa participation au régime de retraite en versant, avant son départ, ses propres contributions.

e) **Journées de maladie**

Les journées de maladie non utilisées au moment du départ en congé sans solde sont rémunérées selon les modalités de l'article 26.01 e) de la convention collective.

f) **Assurances collectives**

La personne salariée doit maintenir sa participation aux protections d'assurances collectives relatives à l'assurance médicament en prenant entente avec l'Employeur avant son départ, concernant les paiements des primes de l'Employeur et ses propres primes. Elle peut également maintenir sa participation aux autres protections d'assurances collectives lorsque applicables en prenant entente avec l'Employeur,

avant son départ, concernant le paiement des primes de l'Employeur et ses propres primes, le tout selon les modalités prévues au contrat d'assurance le cas échéant.

À défaut de respecter l'entente, l'Employeur pourra mettre fin au congé sans solde en donnant le préavis de trois (3) semaines à la personne salariée avec une copie remise au Syndicat.

g) Obtention de poste en vertu de l'article 15

La personne salariée qui obtient un poste en congé sans solde doit y mettre fin à compter de la date de son entrée en fonction.

Toutefois, si la personne salariée obtient un poste du même titre d'emploi, elle peut poursuivre son congé sans solde après entente avec l'Employeur.

h) La personne en congé sans solde peut bénéficier des congés parentaux prévus à l'article 22 à l'exception des congés spéciaux prévus à l'article 22.30.

i) La personne salariée, durant le congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'Employeur sous réserve de son droit de réclamer les bénéfices acquis antérieurement.

24.03 a) Congé pour études

Moyennant un préavis d'au moins quarante-cinq (45) jours, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans traitement d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliés aux titres d'emploi prévus à la présente convention collective.

Aux fins du présent article, le terme récupération scolaire réfère au cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation du Québec.

Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec l'Employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

b) Après deux (2) ans de service, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel régulier a droit à un congé sans solde n'excédant pas vingt (20) jours de travail, à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au moins cinq (5) semaines à l'avance. Ce congé sans solde peut faire l'objet d'un aménagement afin de suivre un cours sur une période de vingt (20) semaines. Ce congé est accordé selon les besoins du service et après approbation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Dans le cadre de cet aménagement, la journée ou la soirée du cours étant identifiée, l'horaire sera modifié lors de conflit, afin d'octroyer un congé sans solde pour cette plage horaire durant cette période. Le bloc de soixante-dix (70) heures pour la personne salariée à temps complet, ou la semaine de travail planifiée pour la personne salariée à temps partiel régulier sera alors réduit de ces congés sans solde.

- 24.04 a) La personne salariée qui désire mettre fin à son congé sans traitement avant la fin de la période prévue, doit en informer par écrit son Employeur au moins trente (30) jours de calendrier avant la date de son retour au travail.
- b) La personne qui ne revient pas au travail à la date prévue de son retour est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de chez l'Employeur.

24.05 À l'exception du délai de préavis de retour, les conditions applicables au congé sans solde de l'article 24.02 a) et suivants sont applicables au congé pour études de l'article 24.03 a).

24.06 La personne salariée en congé sans traitement qui désire travailler à temps partiel durant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité prévue à l'article 17 de la présente convention collective. La personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée en disponibilité et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée en disponibilité.

24.07 **Congé pour soins médicaux**

Un congé sans solde de six (6) mois sera autorisé pour la personne salariée appelée à vaquer aux soins médicaux d'un parent immédiat (père, mère, conjoint et enfant) gravement malade. Ce congé peut être divisé, et ce, à la demande de la personne salariée après entente avec son Employeur.

La personne salariée conserve et accumule l'ancienneté pendant cette absence. De plus, durant la période approuvée d'absence, l'Employeur gardera en vigueur les programmes d'assurance maladie complémentaire, d'assurance dentaire, d'assurance en cas d'invalidité, d'assurance vie sujet au prépaiement par la personne salariée de sa part des primes mensuelles. Les contributions de l'Employeur et de la personne salariée à la caisse de retraite d'Héma-Québec seront traitées selon les modalités du régime.

25. RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

25.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée détentrice d'un poste de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

25.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes f, h, i, j et k de l'article 25.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

25.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de trois (3) mois à un (1) an, tel que prévu au paragraphe a) de l'article 25.06.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 8 et 9.

25.04 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Cependant, la personne salariée ne peut prendre son congé qu'à la fin de la période visée par le régime et doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être détentrice d'un poste;
- b) Avoir complété deux (2) ans de service;
- c) Faire une demande écrite en précisant :
 - La durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - La durée du congé;
 - Le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme d'un contrat lequel inclut également les dispositions du présent régime dont une copie est envoyée au Syndicat.

- d) Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

25.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues à l'article 18.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

25.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
3 mois	87,50 %	91,67 %	N/A	N/A
6 mois	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 mois	N/A	77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 mois	N/A	75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois	N/A	72,20 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	N/A	N/A	77,07 %	81,66 %
12 mois	N/A	N/A	75,00 %	80,00 %

Le congé d'une durée de trois (3) mois ne peut être pris durant la période normale de congés annuels et la période des fêtes. La personne salariée ne peut se prévaloir de ce congé qu'une seule fois au cinq (5) ans.

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

b) Régime de retraite

Aux fins d'application du régime de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé et la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction de ce même salaire.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut choisir de verser sa cotisation au régime de retraite en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'article 25.06 a); dans ce cas, aux fins d'application du régime de retraite, le salaire moyen est établi sur la base de ce même salaire.

Cependant, conformément aux lois en vigueur, pour créditer cent pour cent (100 %) du salaire et cent pour cent (100 %) de la période de congé aux fins du régime de retraite, la personne salariée doit revenir au travail pour une période au moins égale à la durée du congé.

c) Ancienneté

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

d) Congé annuel

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

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 25.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit.

Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit au prorata de la durée du congé.

e) Journées de maladie

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

Pendant la durée du régime, les journées de maladie utilisées sont rémunérées selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de l'article 25.06, et ceci, sur la base du montant de prestation et des modalités prévues au régime de congés maladie applicables.

f) Assurance invalidité

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

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours;
2. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du congé, elle reçoit la prestation d'assurance invalidité long terme selon le plan en vigueur.

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

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, la prestation d'assurance invalidité prévue au plan en vigueur, et ceci selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de l'article 25.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 26;
 - Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 26 une pleine prestation d'assurance invalidité et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité;
 - Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance invalidité et ce, tant qu'elle y est admissible. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité;
 - Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide;
3. Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'article 10.08 (4), le contrat cesse et les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente au congé sans solde ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à l'article 22.28, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe m) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 25.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

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

Dans le cas de congé de maternité, de paternité et d'adoption, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée du nombre de semaines équivalent à la durée du congé. Durant ce congé de maternité, de paternité et d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

j) Retrait préventif

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

k) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

l) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe m) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet s'il y a lieu à cotisation au régime de retraite.

m) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans.

1. Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
2. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur s'effectue de la façon suivante : le montant déjà déduit sur le traitement de la personne salariée en application de son contrat moins le montant reçu par la personne salariée durant le congé; l'Employeur rembourse ce solde, sans intérêt, à la personne salariée.

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé; ainsi, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

n) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

o) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe m) s'appliquent.

p) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au paragraphe m);

Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée en disponibilité.

q) Personnes salariées à temps partiel régulier

La personne salariée à temps partiel régulier peut participer au régime de congé à traitement différé.

De plus, le salaire qu'elle reçoit durant le congé est établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 25.06.

r) Régime d'assurance groupe

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

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au paragraphe a) de l'article 25.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

26. RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

26.01 Banque de jours de maladie

a) Crédit de jours à la banque de maladie

La période de référence pour le calcul de la banque de jours de maladie est du 1^{er} avril au 31 mars.

Au 1^{er} avril de chaque année, toutes les personnes salariées à temps complet se voient créditer d'une banque de huit (8) jours par année pouvant être utilisés en cas d'absence maladie (incluant les rendez-vous chez un professionnel de la santé).

Lors d'une journée d'absence pour maladie, la personne salariée à temps complet est rémunérée pour la journée de travail prévue à l'horaire, et ce, au taux du salaire prévu à l'échelle.

La personne salariée à temps complet qui est embauchée au cours de la période de référence et la personne salariée à temps partiel régulier ou en disponibilité qui devient une personne salariée à temps complet au cours de la période de référence, reçoit un crédit de jours au prorata du nombre de mois restant entre sa date d'embauche ou de sa date d'entrée en fonction, et le 31 mars suivant.

b) Réduction du crédit de jours à la banque de maladie

Toute absence autorisée sans solde de trois (3) mois consécutifs et plus incluant l'absence rémunérée en vertu du programme d'assurance en cas d'invalidité court et long terme, réduit le nombre de jours crédités au prorata du nombre de mois d'absence.

Toute absence autorisée sans solde de moins de trois (3) mois consécutifs ne réduit pas le nombre de jours crédités, sauf si autrement stipulé dans la convention collective.

Aux fins d'application du présent article, un (1) mois d'absence est calculé si la personne salariée est absente plus de dix (10) jours ouvrables au cours d'un mois de calendrier.

c) Débit de la banque de jours de maladie

Service du recrutement des donneurs

Si une personne salariée à temps complet s'absente pour maladie une partie de journée, la banque de maladie est débitée de la fraction de journée équivalente à la durée de l'absence.

Services régionaux des collectes mobiles Globule – Centre des donneurs de sang et/ou équipe volante

Si une personne salariée à temps complet s'absente pour une journée de maladie, la banque de maladie est débitée d'une journée complète de maladie et la personne reçoit la rémunération pour la durée de la journée de travail prévue à son horaire de travail ou le paiement de sept (7) heures dans le cas où l'horaire de travail n'est pas encore affiché.

Dans le cas où la personne salariée s'absente une partie de journée de maladie, les options suivantes s'appliquent :

1. Coder le nombre d'heures d'absence en absence autorisée sans solde;
2. Coder le nombre d'heures d'absence en reprise de temps;
3. Coder le nombre d'heures en maladie, donc perte d'une (1) journée dans sa banque de maladie.

La personne salariée doit exprimer son choix au gestionnaire afin de bien l'indiquer sur le rapport.

- d) La personne salariée à temps partiel régulier et en disponibilité reçoit trois virgule cinquante et un pour cent (3,51 %) du salaire de base versé sur chaque paie.

e) **Paiement et remboursement du solde de la banque de maladie**

1. Au plus tard le 30 avril de chaque année, les jours non utilisés sont payés à la personne salariée à temps complet au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de base.
2. La personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel régulier ou en disponibilité au cours de l'année de référence a droit, à la date d'entrée en fonction, au paiement à taux et demi des jours non utilisés qu'elle a accumulés au prorata des mois où elle était une personne salariée à temps complet.

Si le solde de la banque est négatif à la date d'entrée en fonction, l'Employeur récupère le salaire correspondant au nombre de jours utilisés en trop.

3. La personne salariée à temps complet qui quitte le service de l'Employeur a droit, à la date de son départ, au paiement à taux simple des jours non utilisés qu'elle a accumulés au prorata des mois où elle était une personne salariée à temps complet.

Si le solde de la banque est négatif à la date d'entrée en fonction, l'Employeur récupère le salaire correspondant au nombre de jours utilisés en trop.

f) **Période de carence**

Les cinq (5) premières journées de maladie constituent une période de carence et elles sont puisées à même la banque de maladie constituée en vertu des dispositions prévues au présent article. Lorsque la banque de maladie est épuisée, ces journées sont considérées comme des journées de maladie « sans solde ».

- g) Après la période de carence, la personne salariée à temps complet, qui est toujours en invalidité, a droit à des prestations d'assurance salaire d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire pendant une période de quinze (15) semaines. Aux fins du calcul des prestations, le salaire utilisé est le salaire de l'échelle.

26.02 **Justification d'absences**

Pour une absence en maladie de plus de trois (3) jours consécutifs, la personne salariée doit fournir certificat médical de son médecin traitant; il est remis à son Employeur qui l'achemine au bureau des ressources humaines.

26.03 **Assurances collectives et régime de retraite**

- a) L'Employeur s'engage à maintenir le régime d'assurances selon la protection en vigueur au moment de la signature de la convention collective de même que ses amendements.

La participation au coût par les personnes salariées est la suivante :

- Assurance maladie complémentaire	33 1/3 %;
- Assurance dentaire	33 1/3 %;
- Assurance vie	100 %;
- Assurance invalidité courte durée	0 %;
- Assurance invalidité longue durée	33 1/3 %.

Régime de retraite :

La contribution obligatoire de la personne salariée est de quarante et un pour cent (41 %) de la contribution totale **et celle** de l'Employeur, de cinquante-neuf pour cent (59 %) de la contribution totale.

La progression de la cotisation salariale pour la personne salariée au régime de retraite est établie comme suit :

01-01-2022	01-01-2023	01-01-2024	01-01-2025	01-01-2026	01-01-2027	01-01-2028	01-01-2029
7 %	7,3 %	7,6 %	7,9 %	8,1 %	8,3 %	8,5 %	8,7 %

La contribution totale sera déterminée suivant la recommandation de l'actuaire du régime, sous réserve des dispositions du régime, notamment celle concernant la clause du banquier.

L'Employeur avise par écrit, deux (2) semaines à l'avance, toutes les personnes salariées de tout changement de tarification.

Une copie des polices d'assurance et de tout changement est remise au Syndicat.

- b) Les avenants imposés par l'assureur au cours de la durée de la convention collective font partie intégrante du régime d'assurances collectives.
- c) Pour être admissible au régime d'assurances, la personne salariée à temps partiel régulier et la personne salariée en disponibilité doit avoir cumulé une moyenne de vingt (20) heures travaillées au cours des treize (13) dernières paies de deux (2) semaines précédant une des deux (2) périodes annuelles d'adhésion (1^{er} janvier et 1^{er} juillet). L'admissibilité à l'assurance collective de ces personnes est confirmée le 1^{er} janvier de chaque année.
- d) L'Employeur remet au Syndicat une copie de la version française de la police maîtresse du régime d'assurances en vigueur ainsi qu'une copie des avenants émis par l'assureur.
- e) Toute personne salariée qui quitte l'Employeur a la possibilité de retirer son fonds de pension, selon les modalités du régime.

26.04 **Formation annuelle – Préparation à la retraite**

Dans le cadre d'une formation annuelle, l'Employeur offre à la personne salariée ayant atteint l'âge de cinquante (50) ans, la possibilité de suivre un cours sur la préparation à la retraite dont les modalités seront déterminées par l'Employeur. La personne salariée peut être accompagnée de son conjoint et ne peut se prévaloir de ce droit qu'une seule fois.

À titre indicatif, cette formation sera d'une durée de deux (2) jours et traitera des sujets suivants :

1. L'épargne-retraite;
2. Le Régime de retraite d'Héma-Québec;

3. Le Régime des rentes du Québec et la Pension de sécurité de vieillesse;
4. La planification budgétaire;
5. Les placements;
6. Les aspects juridiques;
7. La santé et mode de vie;
8. La préparation à la retraite.

26.05

Comité des avantages sociaux

a) Objectifs et composition du comité

L'objectif de ce comité est de connaître le contenu des régimes d'assurances et de retraite.

Ce comité est composé de :

Partie patronale

Deux (2) représentants désignés par l'Employeur et une (1) ressource extérieure, s'il y a lieu.

Partie syndicale

Deux (2) représentants désignés par le Syndicat et une (1) ressource extérieure, s'il y a lieu.

Libérations

Une (1) représentante syndicale est libérée avec solde pour assister à ces rencontres.

Fréquence des rencontres

Ce comité se réunit au minimum une (1) fois par année et au besoin.

b) Mandat du comité

Régime d'assurances :

1. Recevoir de l'Employeur une copie du (des) contrat(s) d'assurance ainsi que toute modification portée en cours de contrat;
2. Être informé par l'Employeur du partage des coûts du régime d'assurance et des modifications de ces coûts, s'il y a lieu;
3. S'assurer que les personnes salariées reçoivent l'information adéquate sur leur régime d'assurance au moment du début de leur participation et, par la suite, lors de changements au(x) contrat(s);
4. Faire des recommandations, le cas échéant, à l'Employeur.

Régime de retraite :

1. Obtenir copie du règlement et des amendements apportés au régime de retraite en vigueur;
2. Obtenir copie de l'évaluation actuarielle ou extrait de celle-ci s'il y a lieu, dès l'obtention par l'Employeur de ce rapport;
3. Recevoir les états financiers de la caisse de retraite une (1) fois par année;
4. S'assurer que les états de participation au régime soient remis aux participants une (1) fois par année;
5. Faire des recommandations, le cas échéant, à l'Employeur.

26.06 Programme de retraite progressive

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet, titulaire de poste, de réduire la prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

1. Éligibilité et modalités d'application

- a) L'octroi du programme de retraite progressive est sujet à une entente écrite préalable entre la personne salariée et l'Employeur (dont une copie est remise au Syndicat) en tenant compte des besoins opérationnels.
- b) Au début de l'entente, la personne salariée doit être âgée d'au moins cinquante-cinq (55) ans et doit avoir été au service de l'Employeur pendant une période continue d'au moins trente-six (36) mois à compter du début de l'entente.
- c) La personne salariée doit faire sa demande, par écrit, lors des trois périodes prévues annuellement :
 - Avant le 15 janvier pour un départ à partir du 15 avril;
 - Avant le 15 juillet pour un départ à partir du 15 octobre;
 - Avant le 15 octobre pour un départ à partir du 15 janvier.
- d) La période de retraite progressive est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois.
- e) Le pourcentage de la prestation de travail d'une personne salariée doit être d'au moins soixante pour cent (60 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de son bloc d'heures ou de sa semaine régulière de travail.

Une fois par période de douze (12) mois, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, modifier le pourcentage de sa prestation de travail et/ou modifier les journées de la semaine qu'elle travaille.

- f) À la fin de la période de retraite progressive projetée, la personne salariée doit être admissible à une retraite facultative ou normale telle que définie au régime de retraite.
- g) La personne salariée doit s'engager lors de la signature de l'entente conclue au paragraphe a), à prendre sa retraite dès l'expiration de la période de retraite progressive.

Dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite sous réserve du respect des règles énoncées par la *Loi de l'impôt* relativement à la reconnaissance des périodes d'absence sans salaire.

- h) Une personne salariée ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois à vie.

Nonobstant ce qui précède, une personne salariée qui est supplantée et qui ne peut se prévaloir d'une poste à temps complet au terme de la procédure de supplantation, peut formuler une nouvelle demande si elle obtient ultérieurement un poste à temps complet.

2. Droits et avantages

- a) Pendant la période de retraite progressive, la personne salariée est rémunérée pour ses heures de travail.
- b) La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
- c) La personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps complet qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

La période de service sans salaire reconnue aux fins du régime de retraite doit respecter les conditions de la limite de cinq (5) ans de période d'absence sans salaire de la *Loi de l'impôt* (article 8507 du Règlement de l'impôt sur le revenu).

Si les conditions ne sont pas respectées, alors la personne salariée peut se prévaloir de l'entente pour réduire son temps de travail, cependant, la période reconnue aux fins du régime de retraite se limitera à la période rémunérée, et les cotisations

prévues à l'article 26.06 se limiteront aux cotisations calculées en vertu du salaire versé à la personne salariée (salaire réduit).

- d) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire qu'il recevrait s'il était demeuré à temps complet.
- e) Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du salaire et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'invalidité.
- f) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie basé sur le salaire annuel assurable qui correspond au salaire versé selon l'horaire de travail réduit.
- g) L'Employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente, en autant que la personne salariée paie sa quote-part.
- h) Les journées de congés de maladie sont rémunérées conformément à l'article 26.01 d).

Les journées de congés mobiles et fériés sont rémunérées conformément au deuxième paragraphe de l'article 19.01 b).

Le congé annuel payé est accumulé au prorata de la prestation de travail réduite.

3. Mouvement volontaire et Supplantation

- a) Lors d'un mouvement volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.
- b) Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque le poste de la personne salariée est aboli ou si elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.
- c) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- Retraite;
- Démission;
- Congédiement;

- Désistement avec l'accord de l'Employeur;
- Invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans;
- Le 31 décembre de l'année où la personne salariée atteint l'âge de 71 ans.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu au paragraphe a), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu jusqu'à la date de fin de l'entente. Si des cotisations sont en souffrance, ces cotisations seront acquittées volontairement par le participant dans un délai de soixante (60) jours suivant la fin de l'entente ou, à défaut, l'administrateur procédera par compensation.

27. TRANSPORT ET LOGEMENT

- 27.01 L'Employeur s'engage à assurer le transport d'un service régional des collectes mobiles jusqu'à sa résidence ou à une station de métro à toute personne salariée qui doit quitter le service régional des collectes mobiles entre vingt-deux heures trente (22 h 30) et quatre (4 h) heures et que ce départ n'était pas prévu avant le début du quart de travail de la personne salariée. Cet engagement est limité à un montant de vingt-cinq dollars (25 \$) par jour.
- Dans le cas d'une personne salariée affectée au service régional de collectes mobiles – Rive-Sud après vingt-deux heures trente (22 h 30), le chauffeur laisse la personne salariée qui le désire à une station de métro ¹ ou un terminus d'autobus² ou une gare de trains³ se situant sur son trajet de retour au service. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'indemnité prévue à partir de cet endroit.
- 27.02 a) En cas de mortalité ou de maladie grave de son conjoint, son enfant, l'enfant de son conjoint, son père ou sa mère, l'Employeur s'engage à avertir la personne salariée le plus tôt possible et à payer ou à fournir le transport de retour de la personne salariée.
- b) Dans le cas du décès de la personne salariée au travail, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle.
- 27.03 Les personnes salariées qui doivent séjourner à l'extérieur de leurs lieux de résidence pour les besoins d'une collecte mobile seront logées dans des hôtels et/ou motels et ils y auront droit à une chambre dotée du confort et de la quiétude raisonnable.
- 27.04 Les personnes salariées agents des relations auprès des bénévoles qui doivent assurer leur déplacement avec leur véhicule personnel sont remboursées de leur kilométrage selon la politique d'Héma-Québec.
- 27.05 Une personne salariée qui est retenue par une tempête de neige ou un autre cataclysme du même ordre (Act of God) sera rémunérée au taux applicable. Il est entendu que l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de rémunérer des personnes salariées pour le temps du séjour à l'hôtel; une prime d'inconvénient au montant de vingt dollars (20 \$) par nuit sera versée à la personne salariée qui, dans ces circonstances, devra séjourner à l'hôtel.
- 27.06 La personne salariée du service équipe volante qui doit se déplacer vers un Centre des donneurs de sang GLOBULE d'une autre rive que sa rive d'appartenance ou vers une collecte mobile d'une autre rive que sa rive d'appartenance et que l'Employeur n'est pas en mesure de fournir un transport, a droit, si elle utilise son automobile, à l'allocation de

¹ 1 Station de métro Longueuil

2 Terminus d'autobus Brossard Panama ou Boucherville De Montarville

3 Gare de train Saint-Lambert ou Saint-Hubert ou Saint-Bruno

kilométrage basée sur la moyenne des distances de l'ensemble des déplacements possibles inter-rives, voir tableau ci-joint :

**MODE DE CALCUL – ALLOCATION DE KILOMÉTRAGE POUR LES PERSONNES SALARIÉES DU SERVICE ÉQUIPE VOLANTE
À TITRE D'INFORMATION**

Mode de calcul pour établir l'allocation de kilométrage basée sur le kilométrage moyen applicable aux fins de l'application de l'article 27.06 :

Globule Laval – Globule Dix30 = 40 kilomètres X 2 (Aller-retour) = 80 km;
Globule Laval – Centre de départ Rive-Sud = 30 kilomètres X 2 (Aller-retour) = 60 km;
Côte-Vertu – Globule Dix30 = 28 kilomètres X 2 (Aller-retour) = 56 km;
Côte-Vertu – Centre de départ Rive-Sud = 25 kilomètres X 2 (Aller-retour) = 50 km;
Service Globule – Centre des donneurs de sang Kirkland – Montréal/Rive-Nord = 14,25 kilomètres X 2 (Aller-retour) = 28,5 km;
Centre de donneurs Héma-Québec de Saint-Bruno – Rive-Sud = 14,35 kilomètres X 2 (Aller-retour) = 28,7 km.

Moyenne de kilomètres aller-retour = 61.5 arrondi à 60 km.

Le taux applicable est celui prévu à la politique administrative de l'Employeur. La rive d'appartenance est déterminée par l'Employeur au moment de l'affichage du poste en fonction des besoins opérationnels.

28. UNIFORMES

- 28.01 L'Employeur fournit à la personne salariée tout uniforme dont il exige le port.
- 28.02 Les personnes salariées requises de porter l'uniforme verront le coût de l'uniforme défrayé par l'Employeur selon la politique concernant les uniformes d'Héma-Québec.
- 28.03 L'Employeur s'engage, en cas de vol ou de détérioration des vêtements personnels nécessaires dans l'exécution de ses tâches, à indemniser celle-ci, si l'événement survient à l'occasion de son travail. La personne salariée devra présenter à l'Employeur les pièces justificatives et le fardeau de preuve lui appartient.
- 28.04 L'Employeur s'engage à fournir ou à rembourser selon la directive administrative, le montant prévu à la directive, lors de l'achat de souliers par la personne salariée.

29. ALLOCATION DE REPAS

- 29.01 a) Lorsqu'à la demande de l'Employeur, une personne salariée exerce ses fonctions à l'extérieur de l'établissement où elle est régulièrement et ordinairement affectée, elle reçoit les allocations suivantes :

L'Employeur applique les remboursements prévus à l'annexe B de la directive DRF002 pour les allocations de repas. Voici les montants qui sont remboursés à compter du 1^{er} juin 2022 :

- Déjeuner : 13,00 \$;
- Dîner : 20,00 \$;
- Souper : 35,00 \$;
- Jour : 68,00 \$.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, toute personne salariée assignée à une collecte mobile et tenue de se présenter au travail avant sept heures trente (7 h 30) reçoit l'allocation prévue pour le déjeuner; si elle est tenue de se présenter au travail avant midi quarante-cinq (12 h 45), elle reçoit l'allocation prévue pour le dîner; quant à la personne salariée revenant d'une collecte mobile après dix-huit heures trente (18 h 30) ou ayant effectivement pris une période de repas pour le souper, elle reçoit l'allocation prévue pour le souper.

- b) Lorsque la personne salariée est appelée à loger à l'extérieur, elle reçoit une allocation quotidienne de vingt dollars et vingt-neuf cents (20,29 \$) en plus de l'allocation de repas prévue au paragraphe a) du présent article.
- c) Pour les collectes mobiles nécessitant un déplacement en avion, d'une semaine, y compris celle de l'Abitibi, l'Employeur applique les remboursements prévus à l'annexe B de la directive DRF002 pour les allocations de repas. Voici les montants qui sont remboursés à compter du 1^{er} juin 2022 :

- Déjeuner : 13,00 \$;
- Dîner : 20,00 \$;
- Souper : 35,00 \$;
- Jour : 68,00 \$.

- 29.02 Dans le cadre des activités organisées par l'Employeur pendant lesquelles les repas et le gîte sont fournis et où la présence de la personne salariée est requise, la personne salariée doit se prévaloir des repas et du gîte prévus à cette fin par l'Employeur et ne peut bénéficier que de l'allocation prévue à l'article 29.01 b).

- 29.03 La personne salariée travaillant dans un Globule – Centre des donneurs de sang faisant plus de huit (8) heures de travail consécutif bénéficie d'une allocation de repas (souper) tel que prévu à l'article 29.01 a) de la convention collective en vigueur.

30. PRIMES

30.01 a) Prime de formateur

La personne salariée qui occupe la fonction de formatrice reçoit, en plus du salaire de base auquel elle a droit dans son titre d'emploi, une prime de six pour cent (6 %) de son salaire horaire.

Cette prime est applicable pour toutes les heures rémunérées par Héma-Québec à titre de formatrice et dans son titre d'emploi.

b) Prime de formateur ponctuel

La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur doit dispenser de la formation de façon ponctuelle, reçoit une prime de quinze dollars et soixante-cinq cents (15,65 \$) par jour.

30.02 Prime de soir et de nuit

La personne salariée ne faisant pas partie d'un service régional des collectes mobiles et faisant tout son service entre quatorze (14) heures et huit (8) heures reçoit, à compter de la date de signature de la présente convention, en plus de son salaire de base, une prime de soir ou de nuit selon le cas.

La prime de soir est de quatre dollars et soixante-seize cents (4,76 \$) par jour ou de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier de base.

Quant à la personne salariée du même titre d'emploi faisant tout son service entre vingt-trois (23 h) heures et huit (8 h) heures reçoit, chaque fois, en plus de son salaire de base, une prime de nuit de :

1. onze pour cent (11 %) du salaire de base pour la personne salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) années d'ancienneté;
2. douze pour cent (12 %) du salaire de base pour la personne salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) années d'ancienneté;
3. quatorze pour cent (14 %) du salaire de base pour la personne salariée ayant dix (10) années et plus d'ancienneté.

Quant à la personne salariée du même titre d'emploi qui ne fait qu'une partie de son service entre dix-neuf (19 h) heures et sept (7 h) heures, elle reçoit, à compter de la date

de signature de la présente convention, en plus de son salaire de base, une prime horaire pour toute heure travaillée :

- Entre dix-neuf (19 h) heures et vingt-quatre (24 h) heures: soixante-douze cents (0,72 \$/l'heure) ou quatre pour cent (4 %) du salaire de base;
- Entre zéro (0 h) heure et sept (7 h) heures: soixante-dix-sept cents (0,77 \$).

Les primes de quart sont ajoutées au salaire aux fins de régime de retraite et du régime d'assurances collectives pour la personne salariée détentrice d'un poste de soir ou de nuit.

30.03 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté reçoit une prime de vingt-neuf (0,29 \$) cents de l'heure pour chaque heure travaillée à taux simple.

Cette prime est ajoutée au salaire aux fins du régime de retraite et du régime d'assurances collectives.

30.04 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine est de quatre pour cent (4 %) du salaire de base.

La prime de fin de semaine s'ajoute aux primes existantes, s'il y a lieu.

Cette prime s'applique à la personne salariée requise de travailler un samedi et/ou un dimanche, à taux simple.

30.05 Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui occupe la fonction de chef d'équipe reçoit, en plus de la rémunération du salaire de base à laquelle elle a droit dans son titre d'emploi, une prime de six dollars et quarante-quatre (6,44 \$) par jour.

30.06 Prime de coordonnateur

La personne salariée qui assume la fonction de coordonnateur de collectes pour une période d'au moins quatre (4) heures de travail reçoit une prime quotidienne de trente- et- un dollars et vingt-six cents (31,26 \$).

30.07 Prime de mobilité du samedi – préposés à l'inscription affectés à une collecte mobile

La prime de mobilité est de cinq pour cent (5 %) du salaire horaire.

La prime de mobilité s'ajoute aux primes existantes, s'il y a lieu.

31. SALAIRES ET TITRES D'EMPLOI

- 31.01 L'Employeur paie aux personnes salariées pour leur titre d'emploi, les taux de salaire prévus aux annexes B de la présente convention collective.
- 31.02 Les libellés apparaissant à l'annexe A, constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi et des fonctions.
- 31.03 a) Lorsqu'un emploi est modifié ou créé par l'Employeur ce dernier informe le Syndicat par écrit du nouveau libellé et de son échelle salariale. L'évaluation dudit emploi est évaluée avec le plan d'évaluation ayant servi à la démarche d'équité salariale.
- b) Dans le cas où le Syndicat n'est pas d'accord avec le libellé ou de son échelle salariale, il peut contester la décision de l'Employeur conformément aux procédures de grief et d'arbitrage prévus à la présente convention collective.
- Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 31.04 Dans le cas où le Syndicat est d'avis qu'une tâche a été modifiée et qu'une personne salariée effectue les tâches d'un autre emploi prévu à la présente convention collective, il doit suivre la procédure suivante :
- a) Le Syndicat soumet le cas au comité des relations de travail;
- b) S'il n'y a pas de règlement, il peut soumettre le cas à la procédure de grief et d'arbitrage; la date de la réunion du comité des relations de travail sert de point de départ aux délais;
- c) Lors d'une révision de tâche, le Syndicat assume le fardeau de la preuve.

32. PAIEMENT DES SALAIRES

- 32.01 Toute personne salariée régie par les présentes est payée par virement bancaire à tous les deux (2) jeudis.
- a) En même temps, l'Employeur remet à la personne salariée un relevé sur lequel sont inscrits le nom, le prénom, la date de période de paie, les heures travaillées, les déductions effectuées, les primes et le temps supplémentaire, le solde des journées de maladie. Le montant net du salaire ainsi que le détail des ajustements, s'il y en a, dans des cases séparées.
 - b) Ce relevé doit indiquer clairement les heures travaillées ainsi que le salaire attaché.
- 32.02 Advenant une erreur de paie pour une durée de quatre (4) heures et plus qui est imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à formuler une demande de dépôt direct à l'institution financière de la personne salariée dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables suivant la réception de la demande de correction par la personne salariée.
- Si l'erreur est inférieure à quatre (4) heures, la correction sera effectuée sur la paie suivante.
- 32.03 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, pour tout montant supérieur à cinquante (50 \$) dollars, il est convenu que l'Employeur récupère, en déduisant de la paie de la personne salariée sur chaque paie qui lui est versée, une somme équivalente à vingt pour cent (20 %) du montant dû par la personne salariée à son Employeur, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette. L'Employeur informe la personne salariée des motifs de la récupération.
- Si la somme à récupérer est supérieure à cinq cents (500 \$) dollars, dans tous les cas avant de procéder l'Employeur doit communiquer avec la personne salariée en lui indiquant les motifs de la récupération et prendre entente afin de prévoir les modalités pour récupérer le montant. À défaut d'entente, l'Employeur ne peut récupérer plus de trente pour cent (30 %) de son salaire global.
- Malgré ce qui précède, l'Employeur peut récupérer les sommes qui ont été versées en trop au cours des vingt-quatre (24) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.
- 32.04 a) L'Employeur remet à la personne salariée, sur demande, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée.
- b) L'Employeur remettra également à la personne salariée son relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 32.05 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et Relevé 1.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

32 – PAIEMENT DES SALAIRES

- 32.06 La personne salariée qui désire laisser son emploi devra signifier à l'Employeur un avis de départ de deux (2) semaines; le salaire, la paie de congés annuels et les autres bénéfices, s'il n'y pas d'absences maladie non remboursables prises pendant cette période, sont payables au départ, à l'exception du fonds de pension qui devra être payé avant l'expiration du délai de deux (2) mois de la date du départ.

33. SÉCURITÉ D'EMPLOI

33.01 **Changement technique ou technologique**

On entend par changement technique ou technologique, un changement substantiel qui affecte les équipements ou les méthodes de travail et qui nécessite l'acquisition de nouvelles compétences.

L'Employeur s'engage à informer le Syndicat en autant que possible au moins quinze (15) jours avant l'introduction d'un tel changement.

L'Employeur s'engage à assurer la formation des personnes salariées détenant les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.

Aucune personne salariée ne sera congédiée, mise à pied, ne subira de baisse de salaire ni de rétrogradation à l'occasion de changements techniques ou technologiques.

33.02 **Contrat forfaitaire – Sous-traitance**

Aucune personne salariée ne sera congédiée, mise à pied, ne subira de baisse de salaire ni de rétrogradation si l'Employeur donne un contrat forfaitaire ou à sous-traitance ou fait travailler des bénévoles.

33.03 La procédure prévue au présent article s'applique lorsque l'Employeur change l'œuvre poursuivie par un Globule – Centre des donneurs de sang et que d'autre part, un autre Globule – Centre des donneurs de sang est créé simultanément pour assumer la vocation, autrefois assumée par le Globule – Centre des donneurs de sang qui a changé d'œuvre; elle s'applique également lorsqu'il y a fermeture totale ou partielle d'un(des) service(s) avec création ou intégration simultanée de ce(s) ou partie de ce(s) service(s) dans un autre Globule – Centre des donneurs de sang de l'Employeur qui prend charge du(des) service(s) qui a(ont) été fermé(s) en totalité ou en partie.

Les personnes salariées dont le poste est aboli sont transférées dans le même titre d'emploi dans le Globule – Centre des donneurs de sang qui assume ce(s) nouveau(x) service(s), le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli; les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de disponibilité.

Faute d'emploi disponible dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à la présente convention collective. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de disponibilité.

34. PERFECTIONNEMENT

- 34.01 a) L'Employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation d'une attestation de succès aux examens, cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, d'admission, de scolarité, de tout cours d'étude en relation directe avec la nature du travail, approuvé par la direction des ressources humaines sur recommandation de l'Employeur de la personne salariée. Cette dernière doit avoir fait la demande au moins trente (30) jours de calendrier avant le début du cours.
- b) Les cours doivent être pris en dehors des heures de travail et dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation.
- 34.02 a) Lorsque le cours est exigé par l'Employeur, celui-ci assume la totalité des frais encourus. La présence de la personne salariée à ce cours constitue du temps travaillé et rémunéré à taux simple. En aucun cas, la personne salariée ne pourra effectuer du temps supplémentaire.
- b) La direction des ressources humaines organise des sessions de familiarisation avec le nouvel équipement dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin de la période de formation en bureautique; toute personne salariée ayant suivi cette formation pourra se prévaloir de ces sessions de familiarisation si elle le désire, et ceci, à l'intérieur des heures normales de travail.
- 34.03 **Avancement accéléré d'échelon :**
- a) La personne salariée qui complète un DEC en cours d'emploi obtient un avancement d'un (1) échelon;
- b) La personne salariée qui complète trente (30) crédits universitaires en cours d'emploi en relation avec un titre d'emploi prévu à la présente convention collective ou qui peut bénéficier à l'Employeur, obtient un avancement d'un (1) échelon.

35. LANGUE DE TRAVAIL

- 35.01 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une autre langue que le français aux fins de communications avec son Employeur ou une autre personne salariée.
- 35.02 L'Employeur fournira aux personnes salariées les outils de travail en langue française, sauf dans les cas où les logiciels ou guides d'utilisation ne sont pas disponibles en version française.
- 35.03 L'Employeur rédige dans la langue française les communications qu'il adresse à son personnel.
- 35.04 Il est interdit à l'Employeur de congédier, rétrograder ou de déplacer une personne salariée pour la seule raison que cette dernière ne parle que le français.
- 35.05 a) Il est interdit à l'Employeur d'exiger pour l'accès à l'emploi ou un poste, la connaissance d'une langue autre que la langue officielle à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance d'une autre langue.
- b) Il incombe à l'Employeur de prouver à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige.

36. DURÉE

36.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2019 et vient à échéance le 31 mars 2023.

Seuls la durée de service, l'ancienneté, les salaires, à l'exclusion des primes, la progression dans les échelles salariales et les montants forfaitaires qui reviennent à chaque personne salariée ont un effet rétroactif antérieurement à la date de la signature de la convention collective. Les allocations de repas sont remboursées à compter du 1^{er} juin 2022 suivant la directive établie par l'Employeur et en vigueur à compter de cette même date.

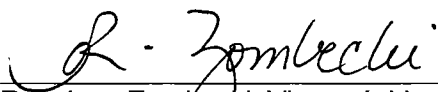
36.02 Les dispositions de la présente convention sont appliquées jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention collective.

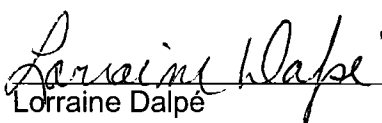
36.03 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

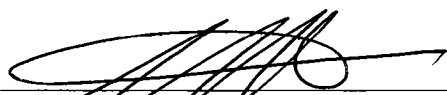
EN FOI DE QUOI, les parties, après avoir lu, ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés, le 27 mars 2023.


HÉMA-QUÉBEC

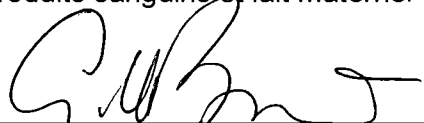
Le SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

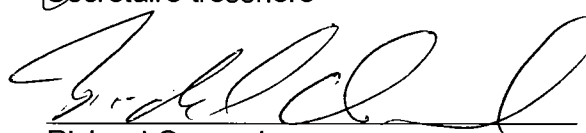

Roselyne Zombecki, Vice-présidente
Personnes, culture et leadership

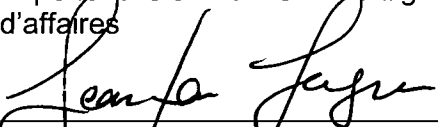

Lorraine Dalpé
Présidente

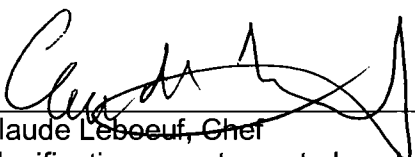

Luc Lévesque, Vice-président
Produits sanguins et lait maternel

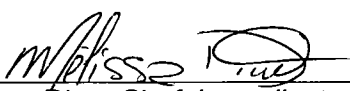

Ginette Jaramillo
Secrétaire-trésorière


Geneviève LeBrun, Vice-président
Expériences clientèles et intelligence
d'affaires


Richard Quesnel
Conseiller syndical SCFP 3807


Jean-Yan Gagnon, Directeur
Relations de travail


Claude Leboeuf, Chef
Planification recrutement des donneurs
et bénévoles – Montréal


Mélissa Dion, Chef des collectes mobiles
Rive-Sud


Emilie Lachance, Partenaire d'affaires
Relations de travail



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

ANNEXE A – TITRES ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET DE FONCTIONS

ANNEXE A – TITRES ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET DE FONCTIONS

Titre d'emplois

A1 – Agent centre d'appels – Recrutement des donneurs de sang

A2 – Agent centre d'appels à l'aphérèse – dons spéciaux

A3 – Préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang

A4 – Agent des relations auprès des bénévoles

A5 – Secrétaire

Titres des fonctions

A6 – Formateur

A7 – Coordonnateur de collectes

A8 – Chef d'équipe

ANNEXE A1 – AGENT CENTRE D'APPELS – RECRUTEMENT DES DONNEURS DE SANG

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

TITRE : AGENT CENTRE D'APPELS – RECRUTEMENT DES DONNEURS DE SANG

SOMMAIRE DE L'EMPLOI

Communiquer avec les donneurs de sang. Contribuer à répondre à la demande quotidienne en culots globulaires. Procéder à la mise à jour des informations relatives au dossier des donneurs.

TÂCHES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI :

1. Rechercher et communiquer avec des donneurs potentiels de sang, en utilisant les outils disponibles;
2. Confirmer l'admissibilité des donneurs de sang à l'aide de questions préétablies et répondre à leurs questions;
3. Effectuer la prise des rendez-vous avec les donneurs de sang;
4. Effectuer les vérifications démographiques et autres et procéder à l'entrée de données pour effectuer la mise à jour des informations contenues dans les dossiers des donneurs;
5. Recevoir et orienter les demandes d'informations des donneurs;
6. Compiler les données concernant les appels téléphoniques et les données reliées aux opérations;
7. Au besoin, recevoir les bénévoles et répondre à leurs questions.

Cette description contient les éléments de base à l'identification et à l'évaluation de l'emploi. Elle n'est pas une énumération limitative des tâches à accomplir.

ANNEXE A2 – AGENT CENTRE D'APPELS À L'APHÉRÈSE – DONS SPÉCIAUX

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

TITRE : AGENT CENTRE D'APPELS À L'APHÉRÈSE – DONS SPÉCIAUX

SOMMAIRES DE L'EMPLOI

Communiquer avec les donneurs pour les différents types de dons. Contribuer à répondre à la demande quotidienne en produits sanguins. Procéder à la mise à jour des informations relatives au dossier des donneurs.

TÂCHES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI :

1. Rechercher, communiquer et recruter des donneurs potentiels en utilisant les outils disponibles;
2. Effectuer la prise de rendez-vous avec les donneurs;
3. Effectuer la promotion des différents types de dons;
4. Rechercher des donneurs spécifiques pour les différents programmes afin de combler les demandes ponctuelles des centres hospitaliers;
5. Maintenir une mise à jour des différents dossiers patients et tout autre dossier en cours de traitement;
6. Confirmer l'admissibilité des donneurs à l'aide de questions préétablies et répondre à leurs questions;
7. Effectuer des vérifications démographiques et autres et procéder à l'entrée de données et à la mise à jour des informations contenues dans le dossier du donneur;
8. Assurer le suivi téléphonique des différentes campagnes de recrutement;
9. Recevoir et orienter les demandes d'informations des donneurs;
10. Compiler les données concernant les appels téléphoniques et les données reliées aux opérations;
11. Effectuer le classement;
12. Au besoin, recevoir les bénévoles et répondre à leurs questions.

Cette description contient les éléments de base à l'identification et à l'évaluation de l'emploi. Elle n'est pas une énumération limitative des tâches à accomplir.

ANNEXE A3 – PRÉPOSÉ(E) À L'INSCRIPTION DES DONNEURS DE SANG

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

Titre : Préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang

CONSIDÉRANT le plan stratégique de l'entreprise visant entre autres l'augmentation de l'efficacité au niveau de l'organisation du travail en collectes mobiles et en Globule – Centre des donneurs de sang;

CONSIDÉRANT les impacts de l'implantation du progiciel Progesa sur l'organisation du travail prévue au début de l'année 2015;

CONSIDÉRANT l'importance de travailler en équipe;

CONSIDÉRANT que les assistants techniques de collectes sont accrédités par le STTHQ – CSN et que les préposé(e)s à l'inscription des donneurs de sang sont accrédités par le SCFP 3807.

La description de tâches est modifiée comme suit :

a) **À titre de membre de l'équipe de la collecte, la personne salariée qui détient le titre d'emploi de préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang effectue les tâches suivantes :**

1. Effectuer en collaboration avec les autres membres de l'équipe le montage et le démontage du matériel nécessaire à l'accueil et à l'inscription des donneurs;
2. S'assurer que le matériel nécessaire au bon fonctionnement de l'accueil et de l'inscription soit disponible;
3. Procéder à la fermeture de son poste de travail;
4. Installer et procéder à la validation d'équipements informatiques;
5. Accueillir les donneurs;
6. Vérifier et enregistrer les informations des donneurs et/ou assister les donneurs lors de la procédure d'inscription;
7. Transmettre les informations pertinentes à l'organisation locale et aux bénévoles qui travaillent sur les collectes de sang;
8. Compléter certains documents et rapports concernant la collecte de sang et en Globule – Centre des donneurs de sang;
9. Exécuter le test d'hémoglobine sur les donneurs.

Plus particulièrement au service Globule – Centre des donneurs de sang :

10. Recevoir les appels téléphoniques, transmettre les appels et informations aux personnes concernées. Assurer le suivi des informations reçues par télécopieur, courrier interne ou autres;

ANNEXE A – TITRES ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET DE FONCTIONS

11. Participer au processus de la prise, la confirmation et la réconciliation de rendez-vous des donneurs.
- b) De plus, la personne salariée qui détient le titre d'emploi de préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang peut être affectée à des tâches d'assistant(e) technique de collectes décrites ci-dessous durant une période n'excédant pas soixante pour cent (60 %) pour la durée de la journée régulière de travail :
1. Participer au montage et démontage de la collecte mobile;
 2. Préparer et s'occuper du donneur;
 3. Vérifier le dossier du donneur;
 4. Surveiller le débit du don de sang;
 5. Finaliser le don de sang;
 6. Préparer, sceller, étiqueter et emballer les poches de sang ainsi que les échantillons;
 7. Saisir les données relatives aux différents dons à l'informatique;
 8. Aviser, lors de malaise, les personnes concernées et les assister;
 9. Assurer l'approvisionnement en matériel tout le long de la collecte;
 10. Assister la personne salariée des autres titres d'emploi aux chaises de prélèvement, c'est-à-dire :
 - Installer les garrots;
 - Installer les dispositifs de prélèvement sur les agitateurs;
 - Remplir les coffrets des agitateurs;
 - Apporter les poches de sang à la table d'emballage.

Les descriptions des paragraphes a) et b) contiennent les éléments de base à l'identification et à l'évaluation de l'emploi. Elle n'est pas une énumération limitative des tâches à accomplir.

- c) De même, une personne salariée du titre d'emploi d'assistant(e) technique de collectes peut être affectée à des tâches de préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang pour une période n'excédant pas soixante pour cent (60 %) pour la durée de la journée régulière de travail.
- d) Nonobstant les paragraphes a) à c), une personne salariée d'un autre titre d'emploi peut être affectée aux tâches de préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang dans l'Unité mobile de prélèvement et ce, sans limite de temps.
- e) La présente annexe est applicable pour les services régionaux de collectes mobiles, le service équipe volante et les centres Globules en opération en date de la signature.

ANNEXE A4 – AGENT DES RELATIONS AUPRÈS DES BÉNÉVOLES

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

TITRE : AGENT DES RELATIONS AUPRÈS DES BÉNÉVOLES

SOMMAIRES DE L'EMPLOI

Assure les activités reliées aux assignations des bénévoles. Participe aux différentes activités touchant le service.

TÂCHES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI :

1. Assigne les ressources requises de bénévoles, à l'interne, pour certaines collectes mobiles et les Globule – Centre des donneurs de sang;
2. Compile les heures et les présences des bénévoles sur les collectes mobiles et les Globule – Centre des donneurs de sang ainsi que ceux à l'interne. Transcrit des données pour en émettre des listes, des rapports et autres documents pertinents;
3. Vérifie et corrige les comptes de dépenses des bénévoles et effectue des statistiques reliées à ceux-ci;
4. Effectue toutes autres tâches reliées aux activités du service, notamment : répond aux différentes questions administratives des bénévoles, les horaires, comptes de dépenses, lieux de collectes, préparation d'envois, classement, photocopies etc.

Cette description contient les éléments de base à l'identification et à l'évaluation de l'emploi. Elle n'est pas une énumération limitative des tâches à accomplir.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

ANNEXE A – TITRES ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET DE FONCTIONS

ANNEXE A5 – SECRÉTAIRE

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

TITRE : SECRÉTAIRE

SOMMAIRE DE L'EMPLOI

Effectue des tâches administratives reliées au secrétariat et autres activités du service. Assure le soutien auprès des gestionnaires et les professionnels du service.

TÂCHES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI :

1. Assure le soutien administratif auprès des gestionnaires et professionnels du service, effectue différentes tâches administratives et travaille en étroite collaboration avec les conseillers en organisation de collectes;
2. Planifie et organise son travail en fonction des différents échéanciers;
3. Effectue le traitement, le suivi et la préparation des dossiers relatifs aux collectes et/ou aux différents programmes aux dons spéciaux. Assure le suivi des dossiers auprès des différents services concernés;
4. Effectue les photocopies des formulaires, vérifie la conformité de ceux-ci et achemine aux personnes concernées;
5. Effectue la conception de publicité. Prépare, emballe et expédie le matériel publicitaire pour chaque dossier de collectes de sang;
6. Effectue les entrées de données pour la mise à jour de différents programmes informatiques, génère l'ensemble des rapports; complète ceux-ci et les acheminent aux personnes concernées;
7. Maintenir l'inventaire de matériel publicitaire et promotionnel en quantité suffisante pour les besoins du service; assure le suivi auprès de l'imprimeur;
8. Effectue le classement des documents dans les dossiers; archive les dossiers fermés;
9. S'occupe de la correspondance interne et externe. Fait la vérification des factures;
10. Fait la distribution des calendriers médias des collectes, des feuilles de route, des confirmations, des comités et des demandes d'impression. Vérifie et prépare les envois postaux;
11. Répond au téléphone et donne les renseignements pertinents du service;
12. Consigne et prépare les procès-verbaux des réunions.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

ANNEXE A – TITRES ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET DE FONCTIONS

Cette description contient les éléments de base à l'identification et à l'évaluation de l'emploi. Elle n'est pas une énumération limitative des tâches à accomplir.

ANNEXE A6 – FORMATEUR

SOMMAIRE DE LA FONCTION

Sous la responsabilité du gestionnaire de son service et sous la gouverne du service de la formation, diffuser la formation aux personnes salariées.

a) **Tâches caractéristiques :**

- Collaborer à la rédaction des programmes de formation;
- Diffuser la formation technique dont il détient les compétences;
- Attester de la compétence de la personne en apprentissage.

b) **Exigences, habiletés et compétences :**

- De préférence, détenir au moins un (1) an d'expérience dans le titre d'emploi concerné;
- Être détenteur d'un poste à temps complet ou un poste à temps partiel régulier qui accepte de fournir une disponibilité complète du lundi au vendredi en plus des fins de semaine comprises à son horaire de travail;
- Démontrer une bonne connaissance de son secteur d'activités;
- Démontrer une bonne connaissance des logiciels Word et PowerPoint;
- Démontrer une bonne connaissance du milieu réglementaire (exemples : BPF, ISO, HACCP, etc.);
- Démontrer la capacité de s'exprimer clairement avec impact (crédible face un groupe);
- Faire preuve de rigueur;
- Faire preuve d'éthique (Capacité à évaluer un collègue objectivement);
- Faire preuve de tolérance à l'ambiguïté et de patience;
- Être disponible pour se déplacer dans l'ensemble des établissements d'Héma-Québec.

c) **Autres dispositions :**

- Réussir le test et l'entrevue de sélection;
- S'engager à agir à titre de formateur pour une période minimale d'un (1) an;
- La personne salariée est affectée en priorité aux besoins de formation conformément à son horaire de travail. Toutefois, l'article 11.05 de la convention collective ne s'applique pas lors d'un changement d'horaire pour fins de formation;
- L'Employeur assume ou défraie le transport dans le cas où la personne salariée doit changer de lieux de travail au cours d'une même session de travail.

d) **Choix du candidat :**

- La fonction est octroyée par ancienneté parmi les personnes salariées qui ont obtenue au moins la note de quatre-vingts pour cent (80 %) (test et entrevue).

ANNEXE A7 – COORDONNATEUR DE COLLECTES

SOMMAIRE DE LA FONCTION

Le coordonnateur de collectes a comme mandat de s'assurer tout au long de la collecte où il est assigné, de la sécurité et du bien-être des donneurs, du personnel et des bénévoles dans le respect de l'encadrement opérationnel et réglementaire d'Héma-Québec.

Seconder l'équipe de superviseurs dans l'atteinte des résultats attendus mais il ne peut en aucun temps inciter ou imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit.

À ce titre le coordonnateur assume les rôles suivants :

a) Rôle relié au personnel, aux donneurs et aux bénévoles :

- Agir comme personne-ressource auprès des bénévoles, des donneurs et du personnel, sur toutes les questions relevant de ses compétences;
- S'assurer que le personnel et les bénévoles ont les outils appropriés pour exécuter leur travail;
- Faire circuler l'information pertinente sur les lieux de collecte;
- Porter attention aux personnes (saluer, écouter, etc.);
- Transmettre les valeurs de l'entreprise;
- Démontrer un esprit d'équipe.

b) Rôle administratif de la collecte :

- Connaître les documents administratifs et opérationnels;
- Compléter et transmettre les documents avec exactitude et dans les délais prescrits;
- Communiquer avec les différents intervenants concernés.

c) Rôle opérationnel :

- S'assurer de la qualité et la sécurité des lieux de la collecte;
- Coordonner l'aménagement fonctionnel de la collecte dans le respect des standards d'aménagement;
- S'assurer du bon état et de la conformité des équipements;
- Prévoir la formation des bénévoles;
- S'assurer que les donneurs soient informés du déroulement de la collecte;
- Recevoir les insatisfactions des donneurs et y répondre;
- Coordonner les interventions d'urgence;
- Faire part des plaintes reçues des donneurs aux services concernés;
- S'assurer que les employés suivent les règles et procédures;
- Coordonner le transport du sang.

ANNEXE A – TITRES ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET DE FONCTIONS

d) **Exigences, habiletés et compétences :**

L'Employeur détermine les exigences requises pour occuper la fonction de coordonnateur de collectes.

e) **Choix du candidat :**

Cette fonction est accordée à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si plusieurs personnes salariées répondent aux exigences, l'ancienneté est privilégiée.

f) **Autres dispositions :**

- L'Employeur pourra assigner les personnes salariées nommées coordonnateur de collectes selon les besoins opérationnels;
- Lorsqu'il est planifié à l'horaire, le coordonnateur de collectes est mis en surplus sur la collecte;
- La personne salariée qui est assignée comme coordonnateur de collectes pourra être appelée à exécuter des tâches reliées au titre d'emploi de préposé à l'inscription;
- En tout temps la personne salariée peut se retirer de la liste d'affectation.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

ANNEXE A – TITRES ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET DE FONCTIONS

ANNEXE A8 – FONCTION CHEF D'ÉQUIPE

SOMMAIRE DE LA FONCTION

Personne qui, sous la direction du chef de service ou son représentant, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes de son service.

Cette fonction est accordée à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ne peut en aucun temps inciter ou imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit.

o

ANNEXE B – SALAIRES ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

ANNEXE B1 – ÉCHELLES DE SALAIRE

Échelon	Agent centre d'appels – Recrutement des donneurs de sang – 35 h - Classe 3			
	02-04-2019	01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	17,28 \$	17,63 \$	17,98 \$	18,63 \$
2	17,90 \$	18,26 \$	18,63 \$	19,29 \$
3	18,54 \$	18,91 \$	19,29 \$	19,96 \$
4	19,21 \$	19,59 \$	19,98 \$	20,65 \$
5	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,39 \$
6	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$	22,14 \$
7	21,36 \$	21,79 \$	22,23 \$	22,94 \$
8	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$	23,76 \$
9	22,93 \$	23,39 \$	23,86 \$	24,63 \$
10	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$	25,51 \$

Échelon	Agent centre d'appels à l'aphérèse – dons spéciaux – 35 h – Classe 3			
	02-04-2019	01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	17,28 \$	17,63 \$	17,98 \$	18,63 \$
2	17,90 \$	18,26 \$	18,63 \$	19,29 \$
3	18,54 \$	18,91 \$	19,29 \$	19,96 \$
4	19,21 \$	19,59 \$	19,98 \$	20,65 \$
5	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,39 \$
6	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$	22,14 \$
7	21,36 \$	21,79 \$	22,23 \$	22,94 \$
8	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$	23,76 \$
9	22,93 \$	23,39 \$	23,86 \$	24,63 \$
10	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$	25,51 \$

Échelon	Préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang – 35 h – Classe 3			
	02-04-2019	01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	17,28 \$	17,63 \$	17,98 \$	18,63 \$
2	17,90 \$	18,26 \$	18,63 \$	19,29 \$
3	18,54 \$	18,91 \$	19,29 \$	19,96 \$
4	19,21 \$	19,59 \$	19,98 \$	20,65 \$
5	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,39 \$
6	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$	22,14 \$
7	21,36 \$	21,79 \$	22,23 \$	22,94 \$
8	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$	23,76 \$
9	22,93 \$	23,39 \$	23,86 \$	24,63 \$
10	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$	25,51 \$

ANNEXE B – SALAIRES ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

Échelon	Secrétaire – 35 h – Classe 3			
	02-04-2019	01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	17,28 \$	17,63 \$	17,98 \$	18,63 \$
2	17,90 \$	18,26 \$	18,63 \$	19,29 \$
3	18,54 \$	18,91 \$	19,29 \$	19,96 \$
4	19,21 \$	19,59 \$	19,98 \$	20,65 \$
5	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,39 \$
6	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$	22,14 \$
7	21,36 \$	21,79 \$	22,23 \$	22,94 \$
8	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$	23,76 \$
9	22,93 \$	23,39 \$	23,86 \$	24,63 \$
10	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$	25,51 \$

Échelon	Agent des relations auprès des bénévoles – 35 h – Classe 3			
	02-04-2019	01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	17,28 \$	17,63 \$	17,98 \$	18,63 \$
2	17,90 \$	18,26 \$	18,63 \$	19,29 \$
3	18,54 \$	18,91 \$	19,29 \$	19,96 \$
4	19,21 \$	19,59 \$	19,98 \$	20,65 \$
5	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,39 \$
6	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$	22,14 \$
7	21,36 \$	21,79 \$	22,23 \$	22,94 \$
8	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$	23,76 \$
9	22,93 \$	23,39 \$	23,86 \$	24,63 \$
10	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$	25,51 \$

ANNEXE B2 – INTÉGRATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE ET MAJORATION ANNUELLE

ATTENDU QUE l'Employeur a procédé à l'évaluation des emplois visés par la convention collective dans le cadre d'un exercice de relativité salariale;

ATTENDU QUE l'Employeur a communiqué au Syndicat les résultats de cet exercice dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une nouvelle structure salariale devant entrer en vigueur le 2 avril 2019, laquelle est basée sur l'évaluation et le rangement des emplois effectués par l'Employeur;

ATTENDU QUE les majorations d'échelles salariales accordées par l'Employeur dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2019-2023 pour les années 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023 sont effectuées sur la base de cette nouvelle structure salariale;

ATTENDU les mesures particulières accordées par l'Employeur dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2019-2023 pour des bonifications additionnelles à certains échelons inférieures des échelles salariales (voir Lettre d'entente numéro 9 de la présente convention collective) à compter du 1^{er} avril 2022;

ATTENDU QUE la présente entente vise à confirmer les paramètres de cette nouvelle structure salariale, du rangement des emplois visés par celle-ci, des majorations d'échelles pour les années susmentionnées et des mesures particulières de bonification des échelles à compter du 1^{er} avril 2022 (point 6).

1. La nouvelle structure salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 est celle figurant à l'annexe B1.
2. Le rangement des emplois visés par la nouvelle structure salariale à compter du 2 avril 2019 est le suivant :

Classe d'emploi	Titres d'emploi SCFP 3807
3	Agent centre d'appels – Recrutement des donneurs de sang
3	Agent centre d'appels à l'aphérèse – dons spéciaux
3	Préposé à l'inscription des donneurs de sang
3	Secrétaire
3	Agent des relations auprès des bénévoles

ANNEXE B – SALAIRES ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

3. L'intégration des personnes salariées à la nouvelle structure salariale se fera à l'échelon dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur au taux de salaire que reçoit la personne salariée avant son intégration à la nouvelle structure.

Les primes ne sont pas considérées pour cet exercice.

4. Les taux de salaire horaire en vigueur au 2 avril 2019 figurant à l'annexe B1 sont majorés de deux pour cent (2 %) à compter du 1^{er} avril 2020.
5. Les taux de salaire horaire en vigueur au 1^{er} avril 2020 figurant à l'annexe B1 sont majorés de deux pour cent (2 %) à compter du 1^{er} avril 2021.
6. Les taux de salaire horaire en vigueur au 1^{er} avril 2021 figurant à l'annexe B1 sont majorés de deux pour cent (2 %) à compter du 1^{er} avril 2022.
7. L'Employeur procédera à la mise en place de la nouvelle structure salariale selon les paramètres ci-haut mentionnés au plus tard le 30 novembre 2022.
8. L'Employeur procédera au versement de la rétroactivité relié à l'implantation de la nouvelle structure salariale, due à chaque personne salariée au plus tard le 30 novembre 2022.
9. Toutes personnes salariées à l'emploi durant les périodes visées ci-haut sont éligibles au versement des sommes dues pour chaque heure travaillée. Ceci inclut toutes les personnes salariées dont l'emploi a pris fin après le 31 mars 2019.

ANNEXE B3 – DÉTERMINATION DU SALAIRE LORS DE MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

a) Lors de l'embauche

Le salaire des nouvelles personnes salariées embauchées est déterminé par l'Employeur en prenant en considération le nombre d'années d'expérience pertinente reconnu pour un titre d'emploi sans toutefois dépasser le cinquième (5^e) échelon prévu à l'échelle de salaire (à la classe d'emploi) correspondant à son titre d'emploi.

b) Lors de promotion

« Promotion » désigne le mouvement d'une personne salariée d'un titre d'emploi à un autre, comportant une échelle de salaire (classe d'emploi) dont le maximum est plus élevé.

Dans ce cas, la personne salariée reçoit le taux de salaire de l'échelon correspondant au taux horaire immédiatement supérieur au sien prévu au nouveau titre d'emploi.

Le nouveau taux de salaire est versé à la date d'entrée en fonction ou au plus tard, dans le délai d'entrée en fonction prévu à la convention collective.

c) Lors d'une rétrogradation

« Rétrogradation » désigne le mouvement d'une personne salariée d'un titre d'emploi à un autre comportant une échelle de salaire (classe d'emploi) dont le maximum est moins élevé.

Dans ce cas, la personne salariée reçoit le taux de salaire de l'échelon correspondant au taux de salaire immédiatement inférieur au sien prévu au nouveau titre d'emploi.

d) Lors d'une mutation

« Mutation » désigne le mouvement d'une personne salariée d'un titre d'emploi à un autre à l'intérieur d'une même échelle de salaire (classe d'emploi).

Dans ce cas, la personne salariée maintient son taux de salaire.

e) Lors d'une modification d'un titre d'emploi

Dans le cas d'une modification d'un titre d'emploi, la personne salariée conserve le même échelon que celui occupé dans son ancien titre d'emploi en autant que cela n'entraîne pas de diminution de salaire.

f) Nonobstant le paragraphe c), lors d'un remplacement à un poste temporairement dépourvu de titulaire d'une échelle de salaire (classe d'emploi) dont le maximum est moins élevé, la personne salariée maintient son taux de salaire.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

ANNEXE B – SALAIRES ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

g) **Lors d'une affectation sur plus d'un titre d'emploi**

La personne salariée qui travaille à différents titres d'emploi reçoit le taux horaire du titre d'emploi dont le maximum est le plus élevé pour les heures travaillées à ce poste en autant qu'elle l'occupe pour une période minimale de deux (2) heures dans la même journée.

ANNEXE B4 – RÈGLES DE PROGRESSION D'ÉCHELON

- a) La progression d'échelons s'effectue après avoir cumulé une période d'expérience de mille huit cent vingt (1 820) heures travaillées (à l'exclusion du temps supplémentaire) dans son titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de la même échelle de salaire (classe d'emploi).

Toutefois, la progression s'applique au plus tôt douze (12) mois suivant la dernière date de progression.

Les heures suivantes ne sont pas considérées comme étant des heures travaillées aux fins du cumul d'une période d'expérience :

- Heures rémunérées en temps supplémentaire;
- Heures rémunérées par la SAAQ au-delà de vingt-six (26) semaines d'absence;
- Heures en maladie avec et sans solde au-delà de vingt-six (26) semaines d'absence;
- Congé parental sans solde supplémentaire;
- Congés sans solde. Les congés sans solde suivants sont toutefois considérés comme des heures travaillées aux fins de cumul d'une période d'expérience :
 - Libérations syndicales sans solde;
 - Congé annuel sans solde;
 - Férié sans solde;
 - Congé mobile sans solde;
 - Congé social sans solde;
 - Journée(s) de congé sans solde reliée(s) au programme de départ progressif à la retraite.

- b) Lorsque l'expérience doit être calculée selon une moyenne journalière, pour les personnes salariées à temps partiel régulier et les personnes en disponibilité, la formule suivante est utilisée :

Moyenne hebdomadaire (Nombre d'heures travaillées excluant le temps supplémentaire des 365 jours précédant le début de l'absence/52 semaines);

DIVISÉ PAR

35 heures.

MULTIPLIÉ PAR

Nombre d'heures d'absence du jour.

Les absences suivantes sont calculées selon la formule décrite ci-dessus :

- Absence pour maladie durant vingt-six (26) semaines;
 - Absence sans solde Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) durant vingt-six (26) semaines;
 - Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnues en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) excluant la première journée;
 - Congés de maternité, paternité, parental et adoption;
 - Congé sans solde indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAQ);
 - Retrait préventif.
- c) La personne salariée qui occupe un poste temporairement dépourvu de titulaire dans un titre d'emploi d'une autre échelle de salaire (classe d'emploi) continue d'accumuler sa période d'expérience dans son titre d'emploi d'appartenance.

Si la personne complète une période d'expérience de son titre d'emploi durant le remplacement, le nouveau taux de salaire horaire devient en vigueur au moment où la personne réintègre son titre d'emploi d'appartenance à moins que le taux de salaire de son titre d'emploi devienne ainsi supérieur au taux qu'elle reçoit durant le remplacement. Dans ce cas, la personne reçoit le taux de salaire supérieur au moment où elle complète une période d'expérience.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

LETTRE D'ENTENTE NO 1

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

**Sujet : MISE À L'HORAIRE INITIALE (VERSION 1) DES PRÉPOSÉES À L'INSCRIPTION DES
DONNEURS DE SANG**

Lors de la mise à l'horaire initiale (version 1), l'Employeur affectera au moins une personne salariée disponible détentrice d'un poste du titre d'emploi de préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang sur chaque collecte mobile de dons de sang (excluant l'unité mobile de prélèvement) et dans chaque Globule – Centre des donneurs de sang.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

Sujet : PRÉPOSÉ(E) À L'INSCRIPTION DES DONNEURS DE SANG – SERVICE RÉGIONAL DE COLLECTES MOBILES – RATIO DE POSTE À TEMPS COMPLET DU LUNDI AU VENDREDI (SANS FIN DE SEMAINE)

1. Nonobstant l'article 11.01 a) 1, l'Employeur s'engage à ce que trente-neuf pour cent (39 %) des postes de préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang à temps complet des services régionaux de collectes mobiles (par rapport au nombre total de postes de préposé(e) à l'inscription des donneurs de sang à temps complet des services régionaux de collectes mobiles) bénéficient d'une semaine de travail répartie du lundi au vendredi totalisant soixante-dix (70) heures sur deux (2) semaines.
2. Lors de la création d'un nouveau poste dans les services régionaux de collectes mobiles, une vérification sera faite afin de s'assurer de maintenir ce pourcentage. En conséquence, l'affichage spécifiera si le nouveau poste comporte une (1) fin de semaine sur quatre (4) ou aucune.
3. Lorsque l'Employeur affiche un poste devenu vacant, il est traité selon les conditions prévues à l'article 15. Toutefois, le poste devenu vacant est réaffiché selon les mêmes conditions relatives au traitement des fins de semaine.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

Sujet : POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE NON COMBLÉ

Lorsqu'un poste temporairement dépourvu de titulaires demeure non comblé au terme de l'affichage de postes effectué selon l'article 16.01 de la convention collective, l'Employeur peut le combler par une personne salariée externe contractuelle aux conditions suivantes :

1. La durée du contrat ne peut excéder la durée de l'absence.
2. Si la durée de l'absence n'est pas connue au moment de l'affichage du poste à l'externe, la durée du contrat ne doit pas excéder six (6) mois à moins d'entente avec le syndicat.
3. La durée d'un contrat peut être prolongée après entente entre les parties.
4. La personne salariée embauchée pour combler un tel poste est régie par les dispositions de la convention collective à l'exception des articles suivants :

Article 8 : Procédure de grief et résolution de problèmes;
Article 9 : Arbitrage;
Article 10 : Ancienneté;
Article 15 : Procédure d'affichage de postes et de nominations;
Article 16 : Poste temporairement dépourvu de son titulaire;
Article 17 : Liste de disponibilité;
Article 18 : Procédure d'abolition de poste, supplantation et mise à pied;
Article 22 : Congés parentaux;
Article 24 : Congé sans solde;
Article 25 : Régime de congé à traitement différé;
Article 26 : Régimes d'avantages sociaux.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

Sujet : ENTRÉE EN VIGUEUR DU NOUVEAU TAUX DE COTISATION SALARIALE DES PARTICIPANTS AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL SYNDIQUÉ D'HÉMA-QUÉBEC

ATTENDU QUE lors du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de maintenir le régime de retraite en vigueur, à l'exception du taux de cotisation salariale des personnes salariées modifié à l'article 26.03 de la convention collective;

ATTENDU QUE la date d'entrée en vigueur du nouveau taux de cotisation applicable pour le 1^{er} janvier 2023 doit être déterminée par l'Employeur;

ATTENDU QUE la convention collective prévoit que le partage de contribution est de quarante-et-un pour cent (41 %) et de cinquante-neuf pour cent (59 %), pour la personne salariée et l'Employeur respectivement.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Si le nouveau taux de cotisation salariale de la personne salariée pour l'année 2023 ne peut être modifié à compter du 1^{er} janvier 2023, le taux de l'année 2022 s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.
3. Le taux de cotisation salariale des personnes salariées au régime de retraite sont modifiés progressivement selon le tableau suivant :

ANNÉE	PERSONNE SALARIÉE
1 ^{er} janvier 2023 :	7,3 % (34 %)
1 ^{er} janvier 2024 :	7,6 % (36 %)
1 ^{er} janvier 2025 :	7,9 % (37 %)
1 ^{er} janvier 2026 :	8,1 % (38 %)

ANNÉE	PERSONNE SALARIÉE
1 ^{er} janvier 2027 :	8,3 % (39 %)
1 ^{er} janvier 2028 :	8,5 % (40 %)
1 ^{er} janvier 2029 :	8,7 % (41 %)

2. Il est enfin convenu que l'article 26.03 a) de la convention collective vient déterminer le nouveau taux maximum cotisable par la personne salariée à huit virgule sept pour cent (8,7 %) à compter du premier 1^{er} janvier 2029.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

Sujet : CRÉATION DE DEUX (2) POSTES À TEMPS COMPLET, QUATRE (4) POSTES À TEMPS COMPLET VOLANTS ET STABILISATION DE TROIS (3) POSTES ÉQUIPE VOLANTE – COLLECTES MOBILES

CONSIDÉRANT que l'Employeur et le Syndicat désirent trouver des solutions permettant de diminuer les déplacements des personnes salariées tant entre les collectes mobiles et les centres fixes que géographiquement;

CONSIDÉRANT que l'objectif recherché par l'Employeur et le Syndicat est de rendre plus attractifs certains postes d'équipes volantes en les stabilisant sur les collectes mobiles;

CONSIDÉRANT la volonté de stabiliser les équipes de travail pour avoir une meilleure attraction et rétention du personnel;

CONSIDÉRANT que l'Employeur permet à quatre (4) personnes salariées en disponibilité de postuler sur des postes à temps complet;

CONSIDÉRANT que l'Employeur va créer six (6) postes à temps complet dont un (1) poste à temps complet et deux (2) postes à temps complet volants pour le Service des collectes mobiles – Rive-Nord ainsi qu'un (1) poste à temps complet et deux (2) postes à temps complet volants pour le Service des collectes mobiles – Rive-Sud;

CONSIDÉRANT que l'Employeur pourrait créer d'autres postes à temps complet volants pour le Service des collectes mobiles affectés prioritairement Rive-Nord et d'autres postes à temps complet volants affectés prioritairement Rive-Sud;

CONSIDÉRANT que l'Employeur va stabiliser deux (2) postes d'équipe volante à temps complet nos 79485498 et 79178305 en les considérant comme appartenant au Service équipe volante - collectes mobiles – Rive-Nord comme affectation prioritaire;

CONSIDÉRANT que l'Employeur va stabiliser le poste équipe volante à temps complet no 79485500 en le considérant comme appartenant au Service équipe volante - collectes mobiles – Rive-Sud comme affectation prioritaire;



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

CONSIDÉRANT que l'Employeur dénonce sa pratique de créer des postes d'équipe volante et d'affecter les personnes salariées obligatoirement dans les Globules – Centre de donneurs de sang et aux services de collectes mobiles alors que les personnes salariées peuvent être affectées à un Globule – Centre de donneurs de sang ou à un service de collectes mobiles.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les postes d'équipes volantes créés sont considérés comme appartenant au Service équipe volante - collectes mobiles de leur rive d'affectation prioritaire en ce qui a trait à la prise des congés annuels.
2. Nonobstant l'article 15.05, les personnes salariées détentrices des postes créés en vertu de la présente, ne peuvent postuler sur un autre poste pour une période de six (6) mois sauf si cet autre poste représente pour les personnes salariées une promotion, une augmentation ou une diminution du nombre d'heures travaillées, un changement de Service régional ou de service Globule – centre de donneurs de sang et le service équipe volante, ou un horaire plus stable.
3. La présente lettre d'entente entrera en vigueur à la date de la signature par les parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

Sujet : PROJET PILOTE PROCÉDURE – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

CONSIDÉRANT la volonté des parties de minimiser l'impact lorsque le recours au temps supplémentaire obligatoire est requis la fin de semaine.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le service de la planification et affectation de la main-d'œuvre enverra un courriel le mercredi après-midi aux personnes salariées concernées afin de les informer des quarts de travail requis en temps supplémentaire obligatoire pour la fin de semaine de la semaine en cours;
2. Les personnes salariées intéressées à travailler doivent retourner le courriel avant le jeudi à 8 h AM afin d'informer le service de la planification et affectation de la main-d'œuvre de leur intérêt à travailler en identifiant le ou les quarts de travail;
3. Les quarts de travail seront distribués par ancienneté parmi les personnes qui ont acheminé le courriel dans le délai requis.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

Sujet: CRÉATION DE POSTES À TEMPS COMPLET VOLANTS – CENTRES FIXES

CONSIDÉRANT que l'Employeur et le Syndicat désirent trouver des solutions permettant de diminuer les déplacements des personnes salariées tant entre les collectes mobiles et les centres fixes que géographiquement;

CONSIDÉRANT que l'objectif recherché par l'Employeur et le Syndicat est de rendre plus attractifs certains postes d'équipes volantes en les stabilisant dans les centres fixes uniquement;

CONSIDÉRANT la volonté de stabiliser les équipes de travail pour avoir une meilleure attraction et rétention du personnel;

CONSIDÉRANT que l'Employeur dénonce sa pratique de créer des postes d'équipes volantes et d'affecter les personnes salariées obligatoirement dans les Globules – Centre de donneurs de sang et aux services de collectes mobiles alors que les personnes salariées peuvent être affectées à un Globule – Centre de donneurs de sang ou à un service de collectes mobiles.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur va créer des postes à temps complet volants et modifier les combinaisons de centres pour éviter les changements de Rive de la manière suivante :
 - Postes volants service Globule affectés prioritairement au Globule Dix-30 qui peuvent être affectés occasionnellement au centre Saint-Bruno;
 - Postes volants service Globule affectés prioritairement au centre Saint-Bruno qui peuvent être affectés occasionnellement au centre Globule Dix-30;
 - Postes volants service Globule affectés prioritairement au Globule Versailles qui peuvent être affectés occasionnellement au Globule Laval;
 - Postes volants service Globule affectés prioritairement au Globule Versailles qui peuvent être affectés occasionnellement au Globule Kirkland;

- Postes volants service Globule affectés prioritairement au Globule Laval qui peuvent être affectés occasionnellement au Globule Kirkland;
 - Postes volants service Globule affectés prioritairement au Globule Laval qui peuvent être affectés occasionnellement au Globule Versailles;
 - Postes volants service Globule affectés prioritairement au Globule Kirkland qui peuvent être affectés occasionnellement au Globule Laval;
 - Postes volants service Globule affectés prioritairement au Globule Kirkland qui peuvent être affectés occasionnellement au Globule Versailles.
2. Les postes d'équipes volantes créés au point 1 de la présente sont considérés comme appartenant au Service équipe volante de leur Centre des donneurs de sang d'affectation prioritaire en ce qui a trait à la prise des congés annuels.
 3. Nonobstant l'article 15.05, les personnes salariées détentrices des postes créés en vertu de la présente, ne peuvent postuler sur un autre poste pour une période de six (6) mois sauf si cet autre poste représente pour les personnes salariées une promotion, une augmentation ou une diminution du nombre d'heures travaillées, un changement de Service régional ou de Service Globule – Centre de donneurs de sang et le Service équipe volante, ou un horaire plus stable.
 4. La présente lettre d'entente entrera en vigueur à la date de la signature par les parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

Sujet: MONTANTS FORFAITAIRES – CONVENTION COLLECTIVE 2019-2023

ATTENDU l'engagement de l'Employeur de verser aux personnes salariées des montants forfaitaires dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2019-2023;

ATTENDU que trois (3) montants forfaitaires font l'objet de cet engagement, tels que décrits ci-après à la présente entente;

ATTENDU que la présente entente a pour objet d'en confirmer les paramètres et les modalités de versement.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les montants forfaitaires à verser par l'Employeur sont les suivants :
 - a) Un montant équivalent à 0,16 \$ par heure rémunérée pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020;
 - b) Un montant additionnel variant de 0,33 \$ à 0,57 \$ par heure rémunérée pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, selon la classe de l'emploi de la personne salariée figurant au tableau suivant :

Rangement du titre d'emploi	Montant forfaitaire 2019-2020
3	0,42 \$
2	0,48 \$
1	0,57 \$

- c) Un montant équivalent à 0,33 \$ par heure rémunérée pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.
2. Aux fins du calcul des montants forfaitaires susmentionnés, l'Employeur tient compte de toute heure rémunérée, que celle-ci ait été effectuée en temps régulier ou supplémentaire.



Produits sanguins
Cellules souches
Tissus humains

LETTRE D'ENTENTE NO 8

3. L'Employeur versera aux personnes salariées les montants forfaitaires susmentionnés au plus tard lors de la période de paie suivant le 31 août 2022, à l'exception des montants forfaitaires reliés aux heures rémunérées en temps supplémentaire, lesquels montants seront versés au plus tard le 24 août 2023;
4. Toutes personnes salariées à l'emploi pour les périodes visées ci-haut sont éligibles au versement des sommes dues pour chaque heure travaillée. Ceci inclut toutes personnes salariées dont l'emploi a pris fin après le 31 mars 2019.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

ENTRE

HÉMA-QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3807

Sujet: IMPLANTATION DE DIVERSES MESURES EN RELATION AVEC LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT que la nouvelle convention collective prévoit divers changements qui ne pourront être mis en vigueur dès la signature et dont la transition doit être planifiée;

CONSIDÉRANT toutefois que certains changements ont déjà été mis en place par l'Employeur et que d'autres pourront être effectifs dès que l'Employeur pourra procéder à leur implantation.

LES PARTIES S'ENTENDENT COMME SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les articles et dispositions suivantes ont déjà été implantés par l'Employeur antérieurement à la date de la signature de la présente lettre d'entente :
 - Le paiement des forfaitaires en lien avec les heures rémunérées pour les périodes du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, à l'exclusion des heures effectuées en temps supplémentaire (Lettre d'entente No 9), voir paragraphe 3 de la présente entente;
 - L'Annexe B : Le paiement rétroactif en lien avec l'implantation de la nouvelle structure salariale et de la majoration aux 1^{er} avril 2019, 2020, 2021 et 2022;
 - L'article 30.01 b) : Majoration de la prime de formateur ponctuel rétroactif au 1^{er} avril 2022 pour les salariés actifs;
 - L'article 29.01 a) : Majoration des allocations de repas rétroactif au 1^{er} juin 2022 ;
 - L'article 26.03 a) : Le nouveau taux de cotisation au régime de retraite rétroactif au 1^{er} janvier 2023;
 - Élimination de toutes les majorations en fonction de l'IPC;

3. Les articles suivants seront implantés au plus tard aux dates suivantes :
 - La lettre d'entente No 9 : Les montants forfaitaires reliés aux heures rémunérées en temps supplémentaire : 24 août 2023;
 - La lettre d'entente No 9 « Montants forfaitaires – convention collective 2019-2023 » : Le paiement des forfaitaires en lien avec les heures rémunérées pour les périodes du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, pour les personnes salariées ayant quittées Héma-Québec : 24 août 2023;
 - L'Annexe B : Le paiement rétroactif en lien avec l'implantation de la nouvelle structure salariale et de la majoration aux 1^{er} avril 2019, 2020, 2021 et 2022 pour les personnes salariées ayant quittées Héma-Québec : 19 octobre 2023;
 - L'article 30.01 a) : Majoration de la prime de formateur rétroactif à la signature de la convention collective : Un (1) mois après la signature de la convention collective.
4. Les articles suivants seront implantés dès que l'Employeur le pourra, en raison du fait qu'il est difficile pour ce dernier d'en déterminer à ce stade-ci la date d'implantation :
 - L'article 30.01 b) : Majoration de la prime de formateur ponctuel rétroactif au 1^{er} avril 2022 pour les salariés inactifs;
 - L'article 30.05 : Majoration de la prime de chef d'équipe rétroactif à la date de la signature de la convention collective;
 - L'article 27.01 : Majoration des frais de transport rétroactif à la signature de la convention collective.
5. Les parties conviennent que l'implantation des nouvelles mesures et/ou articles prévus à la présente lettre d'entente est conditionnelle à ce que la nouvelle convention collective soit signée par les parties au plus tard le 17 mars 2023;
6. Les parties conviennent que les engagements énumérés au point quatre 4 de la présente seront inscrit en suivi au procès-verbal du Comité de relations de travail tant et aussi longtemps qu'ils ne seront complétés;
7. D'ici à ce que ces changements soient implantés, les dispositions de la convention collective expirant le 31 mars 2019 continuent de s'appliquer.