

Extraits de la Convention collective de la FIQ 2010-2015

intervenue entre
LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
ET
LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU
QUÉBEC (FIQ)

ARTICLE 17 : CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

Congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique

17.05 Après entente avec son Employeur, la salariée recrutée pour oeuvrer dans un (1) des établissements suivants:

- Côte Nord (09);
 - Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord;
 - Centre de santé et de services sociaux de la Minganie;
 - Dispensaire de Schefferville du Centre de santé et de services sociaux de l'Hématite;
 - CLSC Naskapi;
- Nord-du-Québec (10);
 - Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James;
- Nunavik (17)
 - Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
 - Centre de santé Inuulitsivik- Inuulitsivik Healthcentre;
 - Terres-cries-de-la-Baie-James (18);
 - Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James;

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

Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.

17.06 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde:

- a) Ancienneté et expérience

L'ancienneté et l'expérience acquises durant ce congé sans solde seront reconnues à la salariée à son retour.

ARTICLE 29 : DISPARITÉS RÉGIONALES

29.01 Aux fins de ce paragraphe, on entend par:

1- Dépendant:

Le conjoint, l'enfant à charge et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec la salariée. Cependant, aux fins du présent aragraphe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

1. l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova;
2. l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de dépendant prévue au présent article;
3. la salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à la salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent sous-paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'Employeur et la salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

2- Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskagheganish), Némiscau (Nemaska), Inukjuak, Puvirnituaq, Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;

- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;

- Les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

29.02 La salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
Avec dépendant(s)					
Secteur V	18 081	18 217	18 399	18 721	19 095
Secteur IV	15 326	15 441	15 595	15 868	16 185
Secteur III	11 786	11 874	11 993	12 203	12 447
Secteur II	9 367	9 437	9 531	9 698	9 892
Secteur I	7 574	7 631	7 707	7 842	7 999
Sans dépendant					
Secteur V	10 256	10 333	10 436	10 619	10 831
Secteur IV	8 695	8 760	8 848	9 003	9 183
Secteur III	7 368	7 423	7 497	7 628	7 781
Secteur II	6 243	6 290	6 353	6 464	6 593
Secteur I	5 295	5 335	5 388	5 482	5 592

29.03 La salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

29.04 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

29.05 Sous réserve du paragraphe 29.04 de la présente section, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

La salariée qui se prévaut des dispositions du régime de congé à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

29.06 Dans le cas où les conjoints travaillent pour le même Employeur ou que l'un ou l'autre travaille pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendant(s) autre(s) que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" à la Section I du présent paragraphe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

29.07 L'Employeur assume les frais suivants de toute salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) le coût du transport de la salariée déplacée et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

29.08 Dans le cas du départ de la salariée, les frais prévus au paragraphe 29.07 lui sont remboursés. Cependant, la salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre Employeur avant le 45^e jour de calendrier de séjour sur le territoire.

29.09 Dans le cas où la salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du paragraphe 29.07 de la présente section, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

29.10 Ces frais sont payables à condition que la salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps

travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

- d) lors qu'une salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 29.07 de la présente section sont également payables à la salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

29.11 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour le même Employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

Dans le cas où un (1) des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre Employeur ou d'une autre source, l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

29.12 Le poids de 228 kg prévu à l'alinéa b) du paragraphe 29.07 de la présente section est augmenté de 45 kg par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur. Cette disposition couvre exclusivement la salariée.

SECTION IV SORTIES

29.13 L'Employeur rembourse à la salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants:

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les salariées sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les salariées avec dépendant(s);
- b) pour les localités de Havre-St-Pierre, Parent, Clova, Sanmaur ainsi que pour celle des Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Dans le cas des sorties accordées aux salariées avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une (1) sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, en aucun cas, cette disposition ne peut conférer à la salariée et à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel chacun a droit.

Le fait que le conjoint de la salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'Employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

29.14 Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent nonrésident ou par un ou une ami(e) pour rendre visite à la salariée habitant un des secteurs mentionnés à la section I. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

29.15 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 29.13 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la salariée.

29.16 Sous réserve d'une entente avec l'Employeur quant aux modalités de récupération, une salariée peut anticiper au plus une (1) sortie lors du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité.

Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit: conjoint ou conjointe, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

Cette anticipation ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

29.17 L'Employeur rembourse à la salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI DÉCÈS DE LA SALARIÉE

29.18 Dans le cas du décès de la salariée ou de l'un des dépendants, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

29.19 La salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Mistissini, Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA SALARIÉE

29.20 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

29.21 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la salariée, au moment de l'embauche, sont maintenus aux seuls endroits où elles existaient déjà.

29.22 Les loyers chargés aux salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

29.23 La salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent au prorata des heures travaillées.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

29.24 L'Employeur accepte de reconduire pour chaque salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les salariées embauchées à moins de 50 kilomètres à Schefferville et Fermont.

SECTION XII CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES TRAVAILLANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES

29.25 Définition

Un avant-poste ou un dispensaire est un point de service où la salariée, en plus de ses fonctions d'infirmière, fait des évaluations des usagers qui permettent au médecin d'effectuer à distance un diagnostic et de déterminer les interventions appropriées. Elle est de plus appelée à accomplir des activités et des interventions qui sont généralement réservées aux médecins dans d'autres milieux de travail.

29.26 Formation en cours d'emploi

Toute salariée travaillant dans un avant-poste ou un dispensaire a droit, une (1) fois par année, à une (1) période de mise à jour de cinq (5) jours, laquelle doit être adaptée aux besoins de l'Employeur. Cette période de mise à jour doit être accolée à une (1) sortie sauf si elle est donnée à l'établissement même.

29.27 Intervention de l'extérieur de l'avant-poste ou du dispensaire

À la demande de l'Employeur, la salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'avant-poste ou du dispensaire et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'avant-poste ou au dispensaire ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.07, elle est rémunérée en temps supplémentaire pour le temps effectivement consacré à ladite intervention.

29.28 Sécurité des salariées

L'Employeur s'engage à prendre les moyens appropriés pour qu'il y ait au moins deux (2) infirmières dans chaque dispensaire d'un des établissements suivants:

NUNAVIK (17)

- Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik – Inuulitsivik Healthcenter;

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)

- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James;

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque l'infirmière réside avec sa famille ou son conjoint ou, avec l'accord de l'Employeur préfère oeuvrer seule dans le dispensaire.

La sécurité des salariées sur les lieux du travail fera l'objet de discussions entre les parties au niveau local.

29.29 Formation postscolaire

Malgré les dispositions du paragraphe 2.01 de l'annexe 3, la salariée bénéficie, pour la durée de son assignation dans un avant-poste ou un dispensaire, de l'avancement d'échelon(s) ou de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire en autant qu'elle soit admissible conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 2.01 de l'annexe 3.

29.30 Disposition particulière

Toute salariée qui détient un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers peut demander d'être classée infirmière clinicienne pour la durée de son assignation dans un avant-poste ou un dispensaire auquel cas, les dispositions particulières prévues pour ce titre d'emploi lui sont applicables.