

Texte extrait du décret tenant lieu de Convention Collective 2006-2010 FIQ

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;
- 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 paragraphe, 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 lorsque 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.

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.

II SECTEUR

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluq, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

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

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuaq, 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 III 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:

Secteur	2006-04-01 au 2007-03-31 \$\$	2007-04-01 au 2008-03-31 \$\$	2008-04-01 au 2009-03-31 \$\$	2009-04-01 au 2010-03-31 \$\$
Avec dépendant(s)				
Secteur V	16 953	17 292	17 638	17 991
Secteur IV	14 371	14 658	14 951	15 250
Secteur III	11 051	11 272	11 497	11 727
Secteur II	8782	8958	9137	9320
Secteur I	7101	7243	7388	7536
Sans dépendant(s)				
Secteur V	9617	9809	10 005	10 205
Secteur IV	8153	8316	8482	8652
Secteur III	6908	7046	7187	7331
Secteur II	5854	5971	6090	6212
Secteur I	4966	5065	5166	5269

Vous bénéficiez de plus d'une prime d'installation/rétention, qui varie entre 14 000\$ et 17 000\$ annuellement toujours selon le lieu d'assignation. Cette prime n'est pas conventionnée et est en application depuis le 1^{er} avril 1999. Cette mesure incitative fut créée pour contrer la pénurie d'infirmière. De plus, une prime de vie chère s'appliquera selon votre statut d'embauche.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

La salariée oeuvrant en avant-poste ou en dispensaire visé à la section XII des dispositions relatives aux disparités régionales reçoit, en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant:

2006-04-01 au 2007-03-31 \$\$	2007-04-01 au 2008-03-31 \$\$	2008-04-01 au 2009-03-31 \$\$	2009-04-01 au 2010-03-31 \$\$
151.00	154.00	157.00	160.00

La salariée à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.

29.03 La salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci hauts 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 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.

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) lorsqu'une salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au sous-paragraphe .01 de la présente section sont également payables à la salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km 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 kilogrammes prévu à l'alinéa b) du paragraphe 29.07 de la présente section est augmenté de 45 kilogrammes 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 non résident 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 Kuujuaq, Kuujuaaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Mistassini, 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 isolé ou éloigné où la salariée est appelée à accomplir des actes médicaux et interventions qui sont généralement réservés 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 la dite 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 postsecondaire

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 postsecondaire 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.