

La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (Montréal)
et
Le Syndicat des employé-es de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 183
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 140; hommes: 43
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 1^{er} juin 2011

• **Durée de la semaine normale de travail**

32,5 heures/sem., 5 jours/sem. – personnel de bureau
 36,25 heures/sem., 5 jours/sem. – personnel-conseil

• **Salaires**

1. Préposé à la saisie de données informatiques

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/sem.				
Min.	788,97 \$	804,75 \$	820,85 \$	837,27 \$
Max.	859,63 \$	876,82 \$	894,35 \$	912,24 \$

2. Personnel-conseil, 126 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/sem.				
Min.	1 205,77 \$	1 229,89 \$	1 254,48 \$	1 279,57 \$
Max.	1 606,39 \$	1 661,46 \$	1 718,41 \$	1 752,78 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012*	1 ^{er} janv. 2013*	1 ^{er} janv. 2014
1,5 %	2 %	2 %	2 %

*À compter du 1^{er} janvier 2012, un 10^e échelon est créé pour le personnel-conseil. Cet échelon correspond à une majoration de 1,4 % du 9^e échelon en vigueur au 31 décembre 2011.

À compter du 1^{er} janvier 2013, le 10^e échelon du personnel-conseil est majoré de 1,4 %.

N. B. – Le taux modal est basé sur les données de la convention collective précédente.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier au 5 juin 2011. La somme lui est versée dans les 60 jours qui suivent le 5 juin 2011.

• **Allocation**

Téléphone: 20 \$/mois – salarié de la classification du personnel-conseil qui est détenteur d'un téléphone cellulaire et qui l'utilise dans l'exercice de ses fonctions

• **Jours fériés payés**

7 jours/année, ainsi que la période comprise entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement

• **Congé mobile**

1 jour/année

• **Congés annuels payés**

PERSONNEL-CONSEIL

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	6 sem.	Taux normal

PERSONNEL DE BUREAU

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	Taux normal
5 ans	5 sem.	Taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse qui survient à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit à des congés payés, jusqu'à concurrence de 5 jours, pour des rencontres liées à sa grossesse, effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Ces congés peuvent être utilisés en demi-journée.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service a le droit de recevoir, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande.

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder 93 % du salaire versé par l'employeur.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RAE

La salariée qui a 20 semaines de service a le droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire, et pour chacune des semaines qui suivent, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP NI AU RAE

La salariée à temps complet qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de 5 semaines consécutives. Il reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives. Le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Sur demande, la salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le salarié admissible bénéficie d'un régime d'assurance groupe qui comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte et de longue durée ainsi qu'une assurance de soins dentaires.

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 % pour l'assurance maladie et de soins dentaires

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié a droit à 10 jours de congé de maladie/année. Les jours non utilisés sont payés dans la 4^e semaine qui suit le 31 octobre de chaque année. Ces jours s'accumulent au rythme de 0,83 jour ouvrable/mois de service; la période d'accumulation est comprise entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre de l'année suivante.

2. Assurance vie

Prime : payée entièrement par le salarié

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 80 % du salaire pour une durée maximale de 104 semaines

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par le salarié

4. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics - RREGOP.