



Guide d'interprétation

ENTENTE COLLECTIVE
2010» 2015



Fédération des
médecins résidents
du Québec

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE :

La Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)
agissant pour le compte de :

- l'Association des médecins résidents de Montréal (A.M.R.M.);
- l'Association des médecins résidents de Québec (A.M.Re.Q.);
- l'Association des médecins résidents de Sherbrooke (A.M.Re.S.);
- l'Association des résidents de McGill–*Association of Residents of McGill* (A.R.M.).

ET :

Le Ministre de la Santé et des Services sociaux

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITION DES TERMES	8
ARTICLE 2	OBJET	13
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	14
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE	16
ARTICLE 5	DROITS SYNDICAUX	17
ARTICLE 6	RETENUE SYNDICALE	20
ARTICLE 7	CONTRAT D’AFFILIATION	21
ARTICLE 8	DOSSIER	22
ARTICLE 9	COMITÉ D’ÉVALUATION MÉDICALE ET DENTAIRE	23
ARTICLE 10	TÂCHES	24
ARTICLE 11	STAGE	26
ARTICLE 12	HORAIRE ET SERVICE DE GARDE	27
ARTICLE 13	ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES ET PROFESSIONNELLES	37
ARTICLE 14	DROITS DE L’ASSOCIATION	42
ARTICLE 15	RÉSIDENT-COORDONNATEUR ET ASSISTANT RÉSIDENT-COORDONNATEUR	43
ARTICLE 16	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	44
ARTICLE 17	MESURES DISCIPLINAIRES	45
ARTICLE 18	GRIEF ET ARBITRAGE	47
ARTICLE 19	STATIONNEMENT, TRANSPORT, LOGEMENT ET SUBSISTANCE	50
ARTICLE 20	UNIFORME ET SERVICE D’APPEL	56
ARTICLE 21	CONDITIONS DE LOGEMENT	57
ARTICLE 22	REPAS	58
ARTICLE 23	CONGÉS FÉRIÉS	59
ARTICLE 24	CONGÉS SOCIAUX	61
ARTICLE 25	CONGÉ ANNUEL (vacances)	63
ARTICLE 26	DROITS PARENTAUX	65
ARTICLE 27	EXAMEN MÉDICAL	97
ARTICLE 28	RÉGIME D’ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE	98
ARTICLE 29	ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	107
ARTICLE 30	PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS	110

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 31	PAIEMENT DU SALAIRE	111	
ARTICLE 32	REDRESSEMENT ET RESTAURATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE	113	
ARTICLE 33	DROITS ACQUIS	116	
ARTICLE 34	COMITÉ PERMANENT SUR LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS MÉDICAUX	117	
ARTICLE 35	DURÉE	118	
ARTICLE 36	RENOUVELLEMENT ET ARBITRAGE	119	
ANNEXE I	1. Échelles salariales des médecins résidents	123	
	2. Primes de responsabilité des médecins résidents	123	
	3. Prime de garde	124	
	4. Prime à l'enseignement	124	
ANNEXE II	Exclusions	125	
LETTRE D'ENTENTE N° 1 RELATIVE			
	Aux mesures transitoires pour l'intégration des horaires de garde de 16 heures en établissement	127	
LETTRE D'ENTENTE N° 2 RELATIVE			
	À la création d'un comité sur l'assurance responsabilité professionnelle	128	
LETTRE D'ENTENTE N° 3			129

INDEX

SUJET	ARTICLE
Acte médical délégué	10.03
Activités scientifiques et professionnelles	13
Année	1.11
Arbitrage	5.09,18
Assemblée générale	5.05
Assistant résident-coordonnateur	1.06, 15, Annexe I
Assurance emploi	26.15
Assurance maladie	28.10 à 28.14, 28.25
Assurance responsabilité professionnelle	29
Assurance salaire	28.15 à 28.23
Assurance vie	28.09
Bibliothèque	13.07
Carte de stages	1.08, 4.01, 11, 12.05
Casier	21.01 b) et c)
Chambre de garde	21.01 d)
Comité d'évaluation médicale et dentaire	9
Comité de relations professionnelles	16
Comité permanent sur la répartition des effectifs médicaux	34
Conditions de logement	21.01
Congé (définition)	1.10
Congé annuel (vacances)	25, 12.20
Congé de maladie	28.25, 26.20, 26.26, 26.27
Congé de maternité	26.06 à 26.27, 26.41 à 26.46
Congé de paternité	26.28 à 26.32, 26.47 et suivant, 12.20
Congé parental	26.41 à 26.46
Congé pour adoption	26.33 à 26.40
Congé pour étude	13.05, 12.20
Congé pour responsabilités familiales	24.06, 24.07, 26.46
Congé sans solde	24.04, 26.41
Congés fériés	23, 12.20
Congé social (décès)	24.01, 12.20
Congrès	13.02, 12.20
Conjoint (définition)	1.07, 28.02

INDEX

SUJET	ARTICLE
Contrat d'affiliation	7
Cotisation syndicale	5.01, 6
Décès (congé pour)	24.01
Définition des termes	1
Démission	3.07
Disponibilité des médecins patrons	10.04
Dispositions générales	3
Dossier	8
Droits acquis	33
Droits de l'association	14
Droits parentaux	26
Droits syndicaux	5
Durée et rétroactivité	35
Échelles de salaire	32, Annexe I
Entente particulière	4.02
Équipe de réanimation	10.04
Établissement	1.08, 4.01
Évaluation	8.04
Examen médical	27
Examens	13.03, 12.19
Fin de semaine	1.09, 12.18, 25.05
Frais de déplacement et de logement	19.05 et suivant
Frais de scolarité	13.08, 26.56 et suivant
Garde	1.12, 1.13, 12, 19.02, 22, 23.02
Garde (libération pour examens)	12.19
Grief et arbitrage	18
Harcèlement	3.02, 3.03, 3.04
Horaire et service de garde	12
Jours de maladie (banque de)	28.24 et 28.25
Jours pour raison personnelle	28.24 et 28.25
Juré	5.10
Libertés professionnelles	3.06
Liste de garde	12.21

INDEX

SUJET	ARTICLE
Mariage (congé pour)	24.02
Mesures disciplinaires	17
Modification de la carte de stages	(voir stages)
Objet	2
Paiement du salaire	31
Perte ou destruction de biens personnels	30
Pigeonnier	21.01 f)
Prime à l'enseignement	13.10, Annexe I
Prime de garde	12.26, Annexe I
Prime de résident-coordonnateur et d'assistant résident-coordonnateur	1.05, 1.06, 15, Annexe I
Quart de travail	1.14, 12.13, 12.14
Reconnaissance	4.01
Redressement et restauration des échelles de salaire	32, Annexe I
Régime d'assurance vie, maladie et salaire	28
Renouvellement et arbitrage	36
Repas	22
Reprise de congé férié	23.03
Résident (définition)	1.04
Résident-coordonnateur et assistant résident-coordonnateur	1.05, 1.06, 15, Annexe I
Retenue syndicale	6
Retrait préventif	26.24
Salaire	31, 32, Annexe I, 13.08
Salon des résidents	21.01 a)
Stage	11
Stage hors-Québec	13.08
Stationnement	19
Tâches	10
Téléavertisseur	20.03
Uniforme et service d'appel	20
Union civile (congé pour)	24.02
Vacances	25

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 FÉDÉRATION

«**FÉDÉRATION**» : regroupement des quatre (4) associations syndicales suivantes :

1. Association des médecins résidents de Montréal (A.M.R.M.);
2. Association des médecins résidents de Québec (A.M.Re.Q.);
3. Association des médecins résidents de Sherbrooke (A.M.Re.S.);
4. Association of Residents of McGill
Association des résidents de McGill (A.R.M.).

1.02 ASSOCIATION

«**ASSOCIATION**» : l'une des associations énumérées à l'article 1.01.

1.03 COLLÈGE

«**COLLÈGE**» : Collège des médecins du Québec (C.M.Q.).

1.04 RÉSIDENT

«**RÉSIDENT**» : la personne qui, dans un établissement, effectue un stage en vue de l'obtention d'un permis d'exercice ou d'un certificat de spécialiste décerné par le Collège ou qui effectue un stage en vue de parfaire sa formation professionnelle, et qui est définie comme telle par le Collège.

La personne titulaire d'un doctorat en médecine ou son équivalent qui poursuit, pendant 24 mois ou plus, un programme de formation postdoctorale agréé par le Collège, et ce, à titre de moniteur clinique et qui, dans un établissement, effectue un stage clinique, bénéficie des mêmes droits que ceux prévus à la présente entente, sauf en ce qui concerne les articles 15 et 19 ainsi que l'ensemble des dispositions monétaires ou à incidence monétaire qui y sont prévues. Le cas échéant, elle bénéficie des avantages prévus aux articles 23, 24, 25, 26 et 28 sans le salaire, la compensation, l'indemnité ou la prestation qui y sont prévus. Elle a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 18, sauf à l'égard des exclusions ci-dessus mentionnées.

Interprétation de la FMRQ

La carte de stages émise par le Collège des médecins du Québec définit le statut de chaque individu, soit résident, moniteur clinique, moniteur de recherche clinique ou moniteur de recherche. Toute personne ayant une carte de stages de résident est couverte par l'entente collective.

Par ailleurs, seul le moniteur clinique effectuant une formation de 24 mois ou plus est couvert par le deuxième alinéa de l'article. Un moniteur clinique est une personne effectuant une formation médicale postdoctorale au Québec, qui est rémunéré par une source autre que le gouvernement du Québec. Par cet article, les dispositions de l'entente portant sur les clauses normatives doivent s'appliquer aux moniteurs cliniques comme elles s'appliquent aux résidents. De cette façon, les résidents et les moniteurs cliniques bénéficient des mêmes droits et ont les mêmes obligations en ce qui concerne, par exemple, les horaires de garde.

Par ailleurs, le moniteur clinique n'a droit à aucun salaire ou aucune compensation de l'établissement. Par exemple, il peut prendre ses vingt jours de vacances, mais son agent-payeur demeure libre de le rémunérer ou pas durant cette période de congé.

1.04 A MINISTRE

«**MINISTRE**» : le ministre de la Santé et des Services sociaux.

1.05
RÉSIDENT-
COORDONNATEUR

«**RÉSIDENT-COORDONNATEUR**» : le résident qui remplit une charge spécifique dans l'organisation administrative d'un établissement affilié.

Interprétation
de la FMRQ

Les tâches du résident-coordonnateur sont définies par l'établissement. Le résident-coordonnateur doit être désigné par l'ensemble des résidents de l'établissement, tel que prévu à l'article 15.01. Il a droit à la prime prévue à l'Annexe I. Un résident, à qui l'on demande d'effectuer des tâches de résident-coordonnateur, doit recevoir la prime à laquelle il a droit, même s'il n'a pas été nommé officiellement par l'établissement. Il doit alors faire une demande à cet égard auprès du directeur de l'enseignement de l'établissement.

1.06
ASSISTANT
RÉS.-COORD.

«**ASSISTANT RÉSIDENT-COORDONNATEUR**» : le résident qui assure, auprès d'un service ou d'un département majeur, une partie des services du résident-coordonnateur.

Interprétation
de la FMRQ

Les tâches de l'assistant résident-coordonnateur sont définies par l'établissement, en fonction des tâches effectuées par le résident-coordonnateur. On parle ici principalement de tâches hospitalières et non universitaires. À l'exception des services dans lesquels il n'y a qu'un seul résident, il est possible de créer un poste d'assistant résident-coordonnateur dans tous les services. Pour ce faire, le chef du service concerné doit faire une demande au directeur de l'enseignement de son établissement par le biais d'une lettre détaillant les tâches accomplies par l'assistant. Par ailleurs, si le résident se voit attribuer les tâches d'assistant résident-coordonnateur dans un établissement autre que son établissement payeur, une personne en autorité de son lieu de stage (direction de l'enseignement, responsable de stage ou autre) doit faire parvenir à l'établissement payeur les informations pertinentes afin de voir au paiement de la prime correspondante.

L'assistant doit être désigné par l'ensemble des résidents du service ou du département concerné, tel que prévu à l'article 15.01. Il a droit à la prime prévue à l'Annexe I. Par ailleurs, un résident, à qui l'on demande d'effectuer des tâches d'assistant résident-coordonnateur doit recevoir la prime à laquelle il a droit, même s'il n'a pas été nommé officiellement par l'établissement. Il doit donc en faire la demande à ce sujet auprès du directeur de l'enseignement de l'établissement.

1.07
CONJOINT

«**CONJOINT OU CONJOINTE**» :

On entend par conjoints les personnes :

- a. qui sont mariées et cohabitent;
- b. qui sont unies civilement et cohabitent;
- c. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- d. de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ENFANT À CHARGE

«**ENFANT À CHARGE**» :

Un enfant du résident, de son conjoint ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du résident pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.08
ÉTABLISSEMENT

«**ÉTABLISSEMENT**» : désigne un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., C. S-4.2) ainsi que tout autre lieu de stage autorisé par le Collège.

Ne sont toutefois pas visés les lieux de stage approuvés par le Collège dans le cadre de l'application de l'article 13.08 étant compris, dans ce cas, que l'établissement demeure celui qui verse le salaire du résident.

Interprétation
de la FMRQ

Il est important de noter que les lieux de stage autorisés sont ceux désignés sur votre carte de stages. Vous ne pouvez donc pas poser d'actes médicaux dans un endroit autre que celui ou ceux inscrit(s) sur votre carte de stages, pour une période donnée. Par ailleurs, le Collège peut, dans la mesure où cela répond à des objectifs de stage, autoriser le résident à poser certains actes médicaux dans des milieux satellites, notamment pour accomplir des prélèvements d'organes. Nous vous suggérons de vérifier auprès du Collège des médecins du Québec si cet autre milieu de stage est autorisé.

Notez que les ambulances du Québec opérées par une corporation ou coopérative détenant un permis d'exploitation de services ambulanciers conformément à la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence (L.R.Q., chap. S-6.2) sont considérées comme un milieu de stage agréé dans la mesure où :

- Les activités médicales qui y sont effectuées par un résident sont accomplies dans le cadre de sa formation;
- Le résident qui y effectue des activités médicales reçoit la supervision appropriée à son niveau de formation.

1.09
FIN DE SEMAINE

«**FIN DE SEMAINE**» : la période comprise entre 17h le vendredi et 22h le dimanche; toutefois, pour les fins de l'article 25.05, cela signifie la période comprise entre 17h le vendredi et 8h le lundi.

Cependant, le résident dont l'horaire quotidien de travail se termine au plus tard à 20 h le vendredi n'est pas réputé, de ce fait, avoir travaillé cette fin de semaine.

Interprétation
de la FMRQ

La fin de semaine débute normalement le vendredi à 17h et se termine le dimanche soir à 22 h.

Par ailleurs, lors de vacances (art. 25.05), la fin de semaine, aux fins de l'entente collective, débute le vendredi à 17h et se termine le lundi matin à 8 h. Le résident ne pourra donc pas faire une garde de nuit en établissement ou un quart de travail de nuit dans la nuit du dimanche au lundi, au retour de ses vacances.

Enfin, il est important de noter que, même si le lundi est un congé férié, cette journée ne fait pas partie de la fin de semaine.

1.10
CONGÉ

«**CONGÉ**» : la période comprise entre 8 heures le matin et 8 heures le lendemain, sauf lorsque définie autrement.

Interprétation
de la FMRQ

Les jours de congé pour étude et les journées de congrès sont donc d'une durée de vingt-quatre (24) heures. Aucune garde ni quart de travail ne doit être prévu durant ces congés.

1.11
ANNÉE

«**ANNÉE**» : la période comprise entre le 1^{er} juillet et le 30 juin.

Interprétation
de la FMRQ

Les banques de vacances, de congés pour étude, congrès ou congés de maladie sont octroyées le 1^{er} juillet de chaque année. Si vous n'effectuez pas une année académique complète, vos divers congés seront calculés au prorata du temps travaillé.

Par exemple : si vous effectuez les quatre (4) premières périodes de l'année, vous aurez droit à six (6) jours de vacances, deux (2) jours de congé pour étude et trois (3) jours de congrès. Voici le mode de calcul :

$X \text{ jours de vacances} = (4 \text{ périodes} \times 20 \text{ jours de vacances}) / 13 \text{ périodes}$

1.12
GARDE EN
ÉTABLISSEMENT

«**GARDE EN ÉTABLISSEMENT**» : l'une ou l'autre des périodes de travail suivantes:

- a. la période de travail comprise entre la fin de l'horaire régulier et minuit, du lundi au vendredi, ou
- b. la période de travail comprise entre 8h et 20h, le samedi et les jours fériés et entre 8h et 22h le dimanche.

Interprétation
de la FMRQ

Partout où l'on retrouve, dans les articles subséquents, la terminologie «garde en établissement», il est nécessaire de se référer à cette définition. Par contre, si seul le mot «garde» est utilisé dans la rédaction d'un article, cela réfère autant à la garde à domicile qu'à la garde en établissement ou à la garde de nuit en établissement.

L'article fait la distinction entre la garde en établissement durant la semaine, au paragraphe a) et la garde en établissement durant la fin de semaine ou un congé férié, au paragraphe b).

D'abord, le paragraphe a) indique que la «garde en établissement» débute à «la fin de l'horaire régulier», ce qui prend en considération les horaires variables des différents services. En effet, dans certains services, la journée régulière se termine à 17h. Toutefois, dans d'autres services, cette même journée régulière peut se terminer à 20h, en raison de l'article 12.01 qui prévoit la possibilité d'avoir une journée régulière d'un maximum de 12 heures. Par ailleurs, la «garde en établissement» doit se terminer à n'importe quel moment, entre la fin de la journée régulière et minuit.

Pour sa part, le paragraphe b) prévoit que la garde en établissement a lieu entre 8h et 20h le samedi et durant un congé férié.

Toutefois, la règle est différente pour le dimanche. La garde en établissement doit se terminer, au plus tard, à 22h.

1.13
GARDE DE NUIT EN
ÉTABLISSEMENT

«**GARDE DE NUIT EN ÉTABLISSEMENT**» : la période de travail qui débute à compter de 20h, ou à compter de 22h le dimanche, et se poursuit au-delà de minuit; la garde de nuit en établissement ne peut excéder une durée maximale de 12 heures consécutives.

Interprétation
de la FMRQ

Partout où l'on retrouve, dans les articles subséquents, la terminologie «garde de nuit en établissement», il est nécessaire de se référer à cette définition. Par contre, si seul le mot «garde» est utilisé dans la rédaction d'un article, cela réfère autant à la garde à domicile qu'à la garde en établissement ou à la garde de nuit en établissement.

Pour qu'une garde soit considérée comme une garde de nuit en établissement, celle-ci doit :

1. débiter après 20 heures (ou 22 heures le dimanche);
2. se terminer après minuit;
3. être d'un maximum de 12 heures.

De plus, le résident ne peut travailler dans la journée de la garde et celle qui suit immédiatement la garde. Par exemple, si vous effectuez une garde de nuit débutant à 23 heures le 4 septembre, vous ne pouvez pas travailler le 4 septembre entre 8 heures et le début de votre garde. Vous ne pouvez pas, non plus, travailler le 5 septembre après la garde. Finalement, le résident doit avoir un repos de 8 heures après une garde de nuit en établissement (voir article 12.11).

1.14
QUART DE TRAVAIL

«**QUART DE TRAVAIL**» : Période de travail en salle d'urgence.

Interprétation
de la FMRQ

L'entente utilise l'expression «quart de travail» uniquement dans un contexte où le résident effectue un stage de façon continue à l'urgence. Cela ne couvre pas les résidents qui effectuent un stage dans un autre service et qui, le soir ou la fin de semaine, feront une garde en salle d'urgence.

1.15
RÉGIE

«**RÉGIE**» : la Régie de l'assurance-maladie du Québec.

ARTICLE 2

OBJET

2.01 ENTENTE

L'entente a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail et les fonctions des résidents, de promouvoir notamment leur santé, leur sécurité, leur bien-être, la qualité des soins et de l'environnement et d'énoncer des responsabilités incombant à l'établissement quant au maintien des conditions propices à l'enseignement.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 SÉCURITÉ

L'établissement prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des résidents. Ces mesures ont pour objet l'élimination des dangers pour la sécurité et l'intégrité physique du résident.

3.02 DISCRIMINATION

Aux fins de l'application de la présente entente, ni la direction, ni l'Association, ni leurs représentants respectifs n'exercent, du harcèlement sexuel, de la discrimination, des menaces, des contraintes ou des distinctions injustes contre un résident à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente entente 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 entente ou la loi pour l'un des motifs ci-haut 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.

3.03 HARCÈLEMENT

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail font partie intégrante de la présente entente.

Aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et l'Association collaborent pour prévenir ou faire cesser, par les moyens appropriés, les situations de harcèlement psychologique.

L'établissement et l'Association s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes ou discriminatoires.

Interprétation de la FMRQ

L'article 3.03 réfère aux dispositions de la Loi sur les normes du travail qui définissent les droits des employés à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Ainsi, l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail prévoit que :

« Pour l'application de la présente loi, 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 ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

Il est suggéré de communiquer avec la Fédération des médecins résidents du Québec si vous vous croyez victime de harcèlement psychologique afin que nous soyons en mesure de vous donner les conseils appropriés pour faire corriger la situation.

3.04

Le résident ne doit subir aucune forme de harcèlement psychologique ou d'intimidation de la part de quiconque, notamment d'une personne travaillant dans l'établissement ou s'y trouvant pour des raisons professionnelles.

Interprétation de la FMRQ

Ce nouveau texte vise à reconnaître que les résidents ne doivent tolérer du harcèlement psychologique de quiconque œuvrant dans l'établissement, incluant les médecins.

3.05
CONSEIL
D'ADMINISTRATION
DE L'ÉTABLISSEMENT

Le résident, qui est membre d'un conseil d'administration d'un établissement, est libéré sans perte de salaire pour participer aux réunions, après avis préalable.

3.06
BUDGET DE
L'ÉTABLISSEMENT

Le représentant de l'association dans l'établissement peut prendre connaissance en tout temps, durant les heures normales de bureau, du budget de l'établissement ainsi que du budget des différents services et départements cliniques.

3.07
LIBERTÉS
PROFESSIONNELLES

L'établissement reconnaît *praeter legem* au résident toutes les libertés professionnelles qui sont reconnues aux médecins par la loi et par les règlements régissant le Collège. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un résident en raison de l'exercice de ces libertés professionnelles.

3.08
DÉMISSION

Le résident peut démissionner de son poste attribué dans le cadre du décret sur la détermination des postes de résidents, et ce, après avoir donné un préavis de trente (30) jours à l'établissement où il est assigné. Dans ce cas, l'établissement renonce à tout recours contre le résident.

Interprétation
de la FMRQ

Un résident qui donne sa démission cède automatiquement son poste tel que stipulé au décret sur la détermination des postes de résidents. Pour être réadmis à l'université dans un programme de résidence après une démission, le candidat doit reprendre le processus d'admission auprès de la même université ou d'une autre université, sans avoir la certitude d'être accepté. La demande devra être faite par le biais du contingent des cheminements particuliers de la politique de détermination des postes de résidents, mais seulement après 12 mois de la date de sa démission.

3.09

Dans la présente entente, selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

4.01 ORGANISME REPRÉSENTATIF

Le ministre de la Santé et des Services sociaux reconnaît la Fédération comme l'organisme représentatif des associations accréditées en vertu du Code du travail, pour représenter les résidents des établissements affiliés à une université aux fins de la négociation, de la conclusion et de la mise en œuvre de toute entente sur les conditions de travail des résidents.

L'entente lie tout établissement dans lequel un résident poursuit son stage.

Interprétation de la FMRQ

Tous les établissements, incluant ceux situés en région qui reçoivent des résidents de façon ponctuelle, doivent respecter l'entente collective.

4.02 ENTENTE LOCALE

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans l'entente ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans l'entente entre un résident et l'établissement n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu, tout d'abord, l'approbation écrite de l'association et ensuite, l'approbation écrite du résident.

Interprétation de la FMRQ

Pour que cette entente particulière soit valable, elle doit être négociée tout d'abord entre l'établissement et l'association et ensuite recevoir l'approbation de tous les résidents concernés. Également, elle doit nécessairement être renouvelée en obtenant l'approbation de l'ensemble des résidents concernés, et ce, à chaque période de stage. Notez que toute demande initiée par quiconque autre que l'association des résidents auprès de l'établissement serait illégale, à moins que le syndicat n'y consente.

ARTICLE 5

DROITS SYNDICAUX

5.01 ADHÉSION

Tout résident, membre en règle de l'une ou l'autre des associations au moment de la signature de l'entente, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion à l'une ou l'autre des associations pour la durée de l'entente, comme condition de maintien de leur emploi. Tout nouveau résident doit devenir membre de l'association dans les dix (10) jours de calendrier à compter du premier jour de travail, comme condition de maintien de son emploi. À l'embauche, l'établissement informe le résident de cette disposition.

5.02 FORMULAIRE D'EMPLOI

L'établissement signe et fait signer par le résident un formulaire d'emploi qui contient, notamment, les informations suivantes :

- nom de l'établissement;
- adresse de l'établissement;
- nom du résident;
- son adresse;
- son adresse électronique;
- son numéro d'assurance sociale;
- son numéro de téléphone à la résidence;
- son sexe;
- sa langue de correspondance;
- sa date de naissance;
- sa date et sa durée d'emploi;
- son niveau de résidence et sa spécialité;
- le nom et numéro de téléphone d'une personne à contacter en cas d'urgence.

L'établissement fait parvenir à la Fédération, de façon électronique lorsque disponible, une copie dudit formulaire d'emploi, dans un délai de sept (7) jours de sa signature par le résident.

5.03 LISTE DE RÉSIDENTS

L'établissement fait parvenir, électroniquement, le 1^{er} septembre, le 1^{er} novembre, le 1^{er} février et le 1^{er} avril de chaque année, une liste comprenant les informations suivantes :

- les noms et prénoms de tous les résidents qu'elle rémunère au cours de l'année ou, le cas échéant,
- les noms et prénoms de tous les résidents qui effectueront un stage dans cet établissement au cours de la même période;
- la durée, le lieu et la nature de leur stage ainsi que le service ou le département où il doit être effectué;
- le programme de formation;
- le niveau de résidence.

5.04 RÉUNION SYNDICALE

Pour des fins syndicales, le représentant d'une association peut réunir, durant les heures de travail, l'ensemble ou une partie des résidents de l'établissement.

Les modalités de temps et de lieu sont déterminées entre le représentant syndical et l'établissement.

Les résidents participant à cette réunion ne subissent aucune perte ou diminution de salaire, sauf lorsque cette réunion est utilisée comme moyen de pression, notamment une manifestation publique.

5.05
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

La Fédération ou une association peut convoquer une réunion de ses officiers, de ses administrateurs ou de ses délégués syndicaux ou une assemblée générale durant les heures de travail. Les personnes convoquées ne subissent alors aucune perte ou diminution de salaire, sauf lorsque cette assemblée est utilisée comme moyen de pression, notamment une manifestation publique. Le maximum de délégués libérés est fixé, pour chaque établissement, à un (1) par cinquante (50) résidents, chaque établissement étant tenu de libérer au moins un délégué. Tous les résidents, ou au choix de l'association, une partie d'entre eux peuvent assister à une assemblée générale suivant un préavis à l'établissement de trois (3) jours ouvrables.

Une telle assemblée générale ou une réunion d'officiers, d'administrateurs ou de délégués syndicaux peut avoir lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement. Lorsque cette assemblée générale ou cette réunion de délégués syndicaux se tient dans un établissement donné, l'association ou la Fédération s'entend avec ledit établissement sur les modalités de temps et de lieu avant une telle assemblée ou une telle réunion.

Interprétation
de la FMRQ

La Fédération ou une association qui convoque une assemblée générale n'a pas l'obligation de couvrir les services de garde. Par contre, nous préférons utiliser ce droit seulement lorsque l'assemblée générale est jugée des plus importantes. Ainsi, pour chaque assemblée générale, l'établissement est informé de la décision de la Fédération ou de l'association de maintenir les services de garde ou non. Cela étant dit, assurer le service de garde ne signifie pas que la journée de l'assemblée sera équivalente à une journée de fin de semaine. Si la garde débute normalement à 17 h, le résident de garde sera à son poste à 17h. Si, par ailleurs, la garde débute normalement à 8h le matin, ce résident devra faire sa garde à partir de 8h le matin.

5.06
COMITÉ CONJOINT

Le résident qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement ou par l'établissement d'une part, et de représentants syndicaux d'autre part, de même que le résident appelé par le comité à participer à ses travaux, a le droit, sur avis à l'établissement, de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

5.07
REPRÉSENTANT
SYNDICAL

Le résident peut se faire accompagner d'un représentant syndical lors de toute transaction avec l'établissement.

5.08
LIBÉRATION SYNDICALE

Les représentants de l'association peuvent rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les résidents de l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur des services professionnels ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants de l'association et les résidents concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

5.09
LIBÉRATION
POUR ARBITRAGE

Le représentant de l'association, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire aux fins d'assister à un arbitrage ou à une audition devant le tribunal, pour les fins de l'entente.

5.10
JURÉ OU TÉMOIN

Le résident qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une partie, est libéré sans perte de salaire.

5.11
LIBÉRATION POUR
NÉGOCIATION

L'établissement libère, sans perte de salaire, deux (2) résidents désignés par l'association aux fins d'assister à toutes les séances de négociation.

5.12
LOCAL SYNDICAL

L'établissement met à la disposition de l'association un local comprenant notamment une table ou un pupitre, des chaises, un classeur avec clefs et un téléphone. Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité hebdomadaire de son utilisation sont négociés localement.

5.13
TABLEAU D'AFFICHAGE

L'établissement met également à la disposition de l'association un tableau d'affichage fermé, servant exclusivement à des fins syndicales. Une clef est remise à l'association.

L'établissement donne également à l'association, sur demande, accès aux cases postales individuelles des résidents, aux fins d'y distribuer de l'information.

ARTICLE 6

RETENUE SYNDICALE

6.01 COTISATION SYNDICALE

Au cours de chaque période comptable de vingt-huit (28) jours, l'établissement retient sur chaque paie du résident la cotisation syndicale et le droit d'entrée fixés par l'association ou un montant égal à ceux-ci et remet à l'association, dans les quinze (15) premiers jours de la période comptable suivante, les sommes ainsi perçues.

Il en est de même sur la paie de vacances et sur les montants versés à titre de paiement de la rétroactivité.

6.02 INFORMATIONS TRANSMISES À LA FÉDÉRATION

L'établissement transmet avec chaque remise un bordereau mentionnant les informations suivantes :

- a. le nom des résidents cotisés suivant un ordre alphabétique;
- b. l'adresse au complet;
- c. le numéro d'assurance sociale;
- d. le niveau de résidence;
- e. le statut de résident-coordonnateur ou d'assistant résident-coordonnateur, le cas échéant;
- f. le montant du salaire régulier versé;
- g. tout autre montant versé*;
- h. les montants retenus;
- i. le numéro d'employé;
- j. la date d'embauche et de départ;
- k. le montant de la prime de garde;
- l. le montant de la prime à l'enseignement.

* Pour les seules fins du sous-alinéa g), il est entendu que cela signifie uniquement le paiement des jours de maladie accumulés et non utilisés, les indemnités de congé de maternité, les prestations d'assurance salaire, les indemnités de congés pour adoption.

6.03 COTISATION SPÉCIALE

Lorsqu'une cotisation spéciale est exigée par une association, l'établissement la prélève en un ou plusieurs prélèvements consécutifs, au choix de l'association, dans les trente (30) jours suivant la réception d'un avis à cet effet et en fait la remise dans le délai fixé par l'article 6.01. L'établissement et l'association peuvent convenir de toute autre modalité de prélèvement ou de remise.

6.04 INTÉRÊT

Tout montant prélevé et non remis par l'établissement à l'expiration du délai mentionné aux articles 6.01 et 6.03 porte intérêt annuellement à un taux équivalant au taux d'escompte de la Banque du Canada en vigueur à la date de l'expiration du délai précité, majoré d'un et demi pour cent (1 1/2 %) et ce, à compter du 30^e jour suivant l'expiration dudit délai.

ARTICLE 7

CONTRAT D’AFFILIATION

- 7.01**
CONTRAT
D’AFFILIATION
- À la demande de la Fédération, l’établissement lui fait parvenir une copie complète de toute entente ou de tout contrat intervenu en conformité avec l’article 110 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., C. S-4.2).
-
- 7.02**
RENOUVELLEMENT
- Avant de signer, de renouveler ou de reconduire une telle entente ou un tel contrat, l’établissement donne un avis de quarante-cinq (45) jours à la Fédération et lui en transmet une copie.
-
- 7.03**
RECOMMANDATION
AU MINISTRE
- La Fédération peut, à l’intérieur du délai mentionné à l’article 7.02, soumettre par écrit au Ministre toute suggestion ou recommandation portant sur ladite entente ou ledit contrat, auquel cas, elle en transmet également copie à l’établissement.

ARTICLE 8

DOSSIER

8.01 DOSSIER DU RÉSIDENT

L'établissement reconnaît qu'il lui incombe d'assurer la bonne tenue du dossier du résident.

Interprétation de la FMRQ

L'article fait référence au dossier de l'établissement, qu'il ne faut pas confondre avec le dossier tenu par l'université. Chaque établissement dans lequel vous travaillez conserve un tel dossier, lequel comprend les documents énoncés à l'article 8.02. Si vous avez besoin de votre dossier universitaire, vous devez contacter le bureau du vice-doyen de votre faculté.

8.02 INFORMATIONS CONTENUES DANS LE DOSSIER

Ce dossier comprend notamment obligatoirement :

1. le formulaire d'emploi;
2. les formulaires de déductions à la source;
3. tous les rapports d'évaluation dûment complétés selon le système et la réglementation déterminés par l'université;
4. les informations écrites au sujet de l'activité du résident transmises par un comité du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens, un chef de département clinique ou le directeur des services professionnels.

Ce dossier comprend de plus le cas échéant :

5. les rapports d'exams médicaux;
6. les formulaires d'assurance;
7. les avis ou jugements de cours de justice impliquant l'établissement et le résident;
8. toute demande de renseignement ou de congé;
9. tout avis disciplinaire ou autre.

8.03 CONSULTATION DU DOSSIER

Le résident peut consulter ce dossier en tout temps durant les heures normales de bureau et obtenir copie de toute pièce et de tout document qui s'y trouvent et peut, s'il le désire, joindre sa version des faits à un document apparaissant à ce dossier.

Le résident peut se faire accompagner d'un représentant de l'association lors de la consultation de son dossier.

8.04 RAPPORT D'ÉVALUATION

Si, dans les dix (10) jours qui suivent la fin d'un stage, le résident n'a pas reçu le rapport d'évaluation, le coordonnateur de l'enseignement, sur demande, voit à l'obtenir sans délai. Il en est de même de l'évaluation de mi-stage ou de toute évaluation formative, lorsque les règles universitaires ou l'usage l'exigent.

Interprétation de la FMRQ

Dans certaines universités, le résident reçoit une évaluation de mi-stage. Dans ce cas, il est important que cette évaluation soit mise à la disposition du résident dans des délais raisonnables.

ARTICLE 9

COMITÉ D'ÉVALUATION MÉDICALE ET DENTAIRE

9.01 CONVOCATION

Le comité d'évaluation médicale et dentaire convoque le représentant des résidents désigné par l'association, de la même façon qu'il convoque les autres membres, à toute et chacune des réunions au sein desquelles ce représentant siège à part entière.

9.02 SOUS-COMITÉS

Sont également convoqués à toute réunion du sous-comité d'évaluation médicale et dentaire, les résidents du département.

ARTICLE 10

TÂCHES

10.01 DISPENSATION DES SOINS

Les résidents participent à la dispensation des soins médicaux prodigués dans l'établissement eu égard à leurs compétences.

ENSEIGNEMENT

Ils collaborent à l'enseignement qui s'y donne et assurent leur participation aux différents comités de l'établissement.

10.02 ACTE MÉDICAL

Lorsqu'un résident est disponible pour poser un acte médical, seul un patron ou le médecin traitant peut agir en son lieu et place.

10.03 ACTE MÉDICAL DÉLÉGUÉ

Le résident ne peut être tenu de poser un acte médical délégué par le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens dans l'établissement où il travaille sauf si, pour sa formation, l'exécution de cet acte s'avère nécessaire.

ACTE MÉDICAL NON DÉLÉGUÉ

L'établissement, par son directeur des services professionnels, saisit le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens de toute demande de l'association de dispenser les résidents de l'accomplissement routinier de tout acte médical non délégué.

Le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens se prononce dans les soixante (60) jours de la demande. Sur avis favorable du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens, le résident en sera en conséquence dispensé.

Interprétation de la FMRQ

La carte de stages que vous émet le Collège des médecins du Québec (C.M.Q.) n'est pas un permis d'exercice de la médecine. La carte de stages vous donne le droit de ne poser que les actes correspondant à votre niveau de formation, et ce, aux endroits inscrits sur votre carte de stages **UNIQUEMENT**.

Le numéro de résident en médecine associé à cette carte de stage attribuée par le Collège des médecins du Québec permet à la RAMQ d'assumer, au profit des bénéficiaires, le coût des services pharmaceutiques et des médicaments fournis par un pharmacien sur ordonnance d'un résident en médecine.

Ceci dit, vous pouvez traiter un patient à domicile et lui prescrire une ordonnance même si le domicile d'un patient n'est jamais mentionné sur cette carte. Le C.M.Q. estime que le domicile ne doit pas obligatoirement être inscrit sur la carte de stages, parce que le lieu de stage n'est pas limité aux murs et à l'enceinte de l'établissement. Selon le Collège des médecins du Québec, le lieu de stage comprend l'ensemble des lieux où se déroulent les activités de formation, à la seule condition que ces lieux lui soient connus. Compte tenu de cet avis du C.M.Q., vous pouvez prescrire lorsque vous dispensez des soins à domicile dans le cadre de votre formation.

Il n'est pas obligatoire que chaque prescription de médicaments soit préautorisée par le patron. Cependant, celui-ci conserve le droit de la modifier.

Aucune feuille d'ordonnance ne peut être présignée par le patron. De même, aucune ordonnance ne peut être signée par le résident au nom du patron.

10.04
DISPONIBILITÉ DES
MÉDECINS PATRONS

Le résident doit pouvoir compter en tout temps sur la disponibilité immédiate d'un médecin membre du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens.

Lorsqu'il travaille en salle d'urgence, le résident doit pouvoir compter en tout temps sur la présence à l'urgence d'un médecin membre du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens.

Le résident ne doit jamais avoir la responsabilité d'une équipe de réanimation dans les six (6) mois suivant le début de sa résidence et tant qu'il n'a pas complété et réussi six (6) mois de formation dans une discipline médicale ou chirurgicale. De plus, il doit détenir une attestation de réussite du cours avancé de réanimation cardiorespiratoire (A.C.L.S.) ou du cours avancé de réanimation pédiatrique (A.P.L.S.), selon les usagers traités dans l'établissement.

Interprétation
de la FMRQ

Lors de vos gardes, vous devez avoir la possibilité de joindre un patron, en tout temps. Par ailleurs, votre patron n'a pas l'obligation d'être dans l'enceinte de l'hôpital. Il peut être de garde à la maison.

La règle est toutefois différente lorsque vous travaillez à l'urgence. Dans ce cas, un patron doit être présent, en tout temps, dans le service d'urgence.

Il est important de rappeler que le résident ayant moins de six (6) mois de formation peut faire partie de l'équipe de réanimation, mais il ne peut en être responsable. De plus, le résident qui n'a pas effectué de stage dans une spécialité médicale ou chirurgicale ne peut pas être responsable de l'équipe de code. Par exemple, le résident en psychiatrie qui effectue ses six premiers mois de stage en résidence dans sa spécialité ne pourra être responsable d'une équipe de réanimation dans sa première année de résidence.

10.05
AFFECTATION
DU RÉSIDENT

Le résident ne peut être affecté à des fonctions au détriment de sa formation.

ARTICLE 11

STAGE

11.01 MODIFICATION DES STAGES

L'établissement ne peut modifier les stages déterminés pour chaque résident de même que leur lieu, sans le consentement du Collège ainsi que, le cas échéant, de la faculté universitaire. À cet effet, l'établissement donne au résident un avis de soixante (60) jours sauf lorsqu'il y a entente avec le résident pour un délai plus court.

11.02 PRÉAVIS

Après consentement du Collège et de la faculté universitaire, l'établissement doit accepter une modification de stage demandée par le résident suivant un préavis de trente (30) jours. Si le résident invoque un motif de harcèlement ou d'intimidation pour justifier une telle modification de stage, un tel préavis n'est pas requis.

11.03 STAGE NON AGRÉÉ

Le résident ne peut être tenu d'effectuer un stage non agréé par le Collège.

11.04 ÉTABLISSEMENT NON AGRÉÉ

Le résident ne peut être tenu d'effectuer un stage dans un lieu qui n'est pas inscrit sur sa carte de stages. Si celle-ci devient électronique, le résident de même que la Fédération doivent avoir accès à l'information en tout temps.

Interprétation de la FMRQ

Vous ne pouvez pas poser un acte médical dans un lieu qui n'est pas inscrit sur votre carte de stages. Vous ne pouvez donc pas suivre un patron qui pratique en clinique privée ou dans un autre établissement et qui voudrait que vous l'accompagniez parce qu'un cas intéressant se présente, à moins que le Collège des médecins du Québec n'ait reconnu aux résidents de votre programme le droit d'agir de la sorte. En effet, vous êtes assuré uniquement dans les lieux qui sont inscrits sur votre carte de stages et/ou qui sont connus par le Collège des médecins du Québec.

ARTICLE 12

HORAIRE ET SERVICE DE GARDE

Note : Les dispositions du présent article s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2012 ou antérieurement, conformément à la lettre d'entente n° 1.

Interprétation de la FMRQ

L'article 12 doit être interprété en considérant les définitions prévues aux articles 1.09 (fin de semaine), 1.12 (garde en établissement), 1.13 (garde de nuit en établissement) et 1.14 (quart de travail).

GÉNÉRALITÉS

12.01 HORAIRE RÉGULIER

Le résident est sujet à l'horaire que lui imposent ses responsabilités. Cependant, son horaire régulier de base, durant la journée et du lundi au vendredi, ne doit pas se prolonger sur une plage horaire qui dépasse douze (12) heures. À l'exception du service de garde, le résident ne peut être tenu de travailler en sus du nombre d'heures mentionné ci-dessus.

Interprétation de la FMRQ

La journée de travail, en excluant les gardes, peut donc être d'un maximum de 12 heures. Cette journée de travail doit être durant le jour, donc débuter à 6 h, 7 h, 8 h ou 9 h le matin, selon le service. De plus, si l'établissement demande de faire la tournée durant la fin de semaine, cette journée devra être considérée comme une garde.

12.02 SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Le résident répond de ses activités médicales à son chef de service et de ses autres activités hospitalières aux autorités compétentes.

12.03 GARDE

En plus de l'horaire régulier de base, le résident peut être appelé à assurer le service de garde, soit dans l'établissement ou soit à domicile.

12.04 OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Le service de garde doit répondre aux objectifs pédagogiques du programme dans lequel le résident est inscrit et correspondre à son niveau de formation.

12.05
LIEU DE LA GARDE

Interprétation
de la FMRQ

Le résident ne doit assurer aucun service de garde dans un établissement dont le nom, pour une période donnée, n'est pas inscrit sur sa carte de stages du Collège.

En vertu de la loi, c'est la carte de stages qui permet au résident de poser des actes médicaux. Donc, un résident ne peut effectuer une garde dans un établissement où il n'est pas en stage, sauf dans les limites prévues à 12.06 (gardes à domicile multi-centres).

Par ailleurs, il arrive qu'on demande aux résidents de faire des gardes rémunérées en sus du salaire qui leur est versé sur leur chèque de paie. Ces gardes sont alors rémunérées par les services ou autres fonds. Or, la réglementation du Collège des médecins du Québec stipule qu'un médecin résident peut uniquement poser les actes médicaux correspondant à son niveau de compétence, dans le cadre du programme de formation postdoctorale dans lequel il est inscrit. Les résidents ne peuvent donc accepter de faire de telles gardes, parce que celles-ci constituent une pratique illégale de la médecine.

Toutefois, rien ne s'oppose à ce qu'un résident reçoive une rémunération autre que celle qui lui est accordée en vertu de l'entente collective, dans la mesure où celle-ci n'est pas versée pour des actes médicaux.

Il importe aussi de souligner que tout acte médical posé en dehors des milieux de stage approuvés par le Collège ou à l'extérieur de ce qui est exigé par le programme de formation, même si ceux-ci sont demandés en raison de la pénurie de médecins, risque de ne pas être couvert par l'assurance responsabilité professionnelle prévue à l'entente collective.

De plus, le résident qui effectuerait des gardes additionnelles à ce que prévoit l'entente et qui recevrait pour ce travail une rémunération supplémentaire, pourrait voir son immatriculation révoquée par le Collège des médecins du Québec. Dans ce contexte, la Fédération décourage tout médecin résident de s'engager dans cette voie.

Finalement, le résident peut, à certaines conditions, poser des actes médicaux et être rémunéré par la RAMQ, s'il détient un permis restrictif-résident ou un permis régulier du Collège des médecins du Québec, qui lui permet de faire du *moonlighting*.

12.06
GARDE MULTICENTRE

Interprétation
de la FMRQ

Le résident ne doit, en aucun temps, assurer le service de garde dans plus d'un établissement et dans plus d'un site à la fois; toutefois, lorsque le service de garde est assuré à domicile, il peut être effectué dans plus d'un établissement ou dans plus d'un site d'un même établissement, aux conditions fixées par le Collège, notamment:

- a. la garde doit répondre à des besoins d'ordre pédagogique exclusivement;
- b. la garde doit correspondre au mode de pratique des autres médecins de l'établissement;
- c. la garde doit être limitée à un nombre restreint de niveaux de formation à l'intérieur d'un même programme universitaire.

Vous ne pouvez être de garde en établissement ou de garde de nuit en établissement dans plus d'un établissement ou dans plus d'un site (installation), durant une même période. Par contre, la règle est plus souple pour les gardes à domicile. En effet, il est possible de faire des gardes dans plus d'un établissement ou dans plus d'un site (installation) d'un même établissement (par exemple, le CHUM Hôtel-Dieu et le CHUM Hôpital Notre-Dame), si certaines conditions sont respectées.

12.07
CUMUL DES GARDES

L'établissement peut établir le cumul des deux (2) systèmes de garde, à la condition de respecter, pour l'ensemble des gardes, les normes et restrictions prévues aux articles 12.09 et 12.10 de la présente entente.

Interprétation
de la FMRQ

Il est possible de cumuler les deux systèmes de gardes à domicile et dans l'établissement, si les règles prévues pour les gardes en établissement (12.09) et les gardes de nuit en établissement (12.10) sont respectées. Le nombre de gardes en établissement et à domicile confondu doit alors être d'un maximum de six (6) par période de vingt-huit (28) jours. Le rythme de garde doit être d'une garde aux trois (3) jours et, une fois par période, le résident peut être amené à effectuer une garde aux deux (2) jours.

Il est aussi possible de faire des gardes de nuit en établissement et des gardes à domicile durant une même période. Dans ce cas, le résident pourra faire un maximum de 6 gardes à domicile, en plus de ses gardes de nuit en établissement. Il n'est toutefois pas possible de faire, lors d'une même journée, une garde à domicile (24 h) et une garde de nuit en établissement.

Finalement, l'établissement peut demander de cumuler des gardes en établissement et des gardes de nuit en établissement, en plus de faire des gardes à domicile. Dans ce cas, le nombre de gardes à domicile et de gardes en établissement doit être d'un maximum de 6, en plus des gardes de nuit en établissement. Toutefois, les rythmes de la garde en établissement doivent être respectés et il n'est pas possible de faire, lors d'une même journée, une garde à domicile et une garde de nuit en établissement.

12.08
COUVERTURE
DU RÉSIDENT

Lorsque le service de garde s'effectue dans l'établissement, le résident, dans les six mois suivant le début de sa résidence, doit pouvoir compter en tout temps sur la présence, sur place, d'un médecin membre du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens ou d'un résident autre qu'un résident 1.

Interprétation
de la FMRQ

En d'autres mots, l'établissement doit mettre en place une procédure connue de tous, qui identifie un médecin présent dans l'hôpital qui devra se rendre au chevet du patient en cas de problème, afin d'aider le résident de garde dans les six (6) mois suivant le début de sa résidence.

Rappelons toutefois que l'article 10.04 prévoit aussi qu'un résident ne doit jamais être responsable d'une équipe de réanimation avant d'avoir complété six (6) mois de formation dans une discipline médicale ou chirurgicale et d'avoir obtenu une attestation d'A.C.L.S. ou d'A.P.L.S., selon qu'il traite des adultes ou des enfants.

Par exemple, le résident inscrit dans un programme de psychiatrie, qui effectue des stages dans sa discipline durant les 6 premiers mois de sa résidence, ne rencontre pas les conditions lui permettant d'être responsable d'une équipe de réanimation. Il faudra attendre qu'il ait réussi ses 6 mois de stage de médecine pour ce faire.

GARDE EN ÉTABLISSEMENT ET GARDE DE NUIT EN ÉTABLISSEMENT

12.09 GARDE EN ÉTABLISSEMENT

Le résident ne peut être tenu d'effectuer plus de six (6) gardes en établissement par période de vingt-huit (28) jours de calendrier. Un intervalle minimal de quarante-huit (48) heures doit s'écouler entre la fin d'une garde et le début de l'autre. Toutefois, deux (2) de ces gardes pourront être séparées par un intervalle minimal de vingt-quatre (24) heures.

De plus, un intervalle d'au moins quarante-huit (48) heures doit s'écouler entre deux (2) gardes effectuées lors de différentes périodes de vingt-huit (28) jours.

Malgré ce qui précède, deux de ces gardes peuvent être effectuées au cours d'une même fin de semaine, à la condition qu'elles ne dépassent pas douze (12) heures le samedi et quatorze (14) heures le dimanche et qu'elles soient séparées d'un repos obligatoire de huit (8) heures.

Interprétation de la FMRQ

Soulignons d'abord qu'il est nécessaire de faire référence à la définition de garde en établissement pour bien interpréter cet article. L'article 1.12 définissant la garde en établissement prévoit que :

1. durant la semaine, celle-ci débute après la journée régulière de travail, ce qui peut différer d'un service à un autre, et doit se terminer, au plus tard, à minuit;
2. le samedi ou lors d'un congé férié, elle a lieu entre 8 h et 20 h;
3. le dimanche, comme la fin de semaine se termine à 22 heures (article 1.09), la garde en établissement a lieu entre 8 h et 22 heures.

Selon l'article 12.09, les gardes en établissement ne peuvent être plus rapprochées qu'une garde aux trois jours. Par exemple, si vous êtes de garde le lundi, vous ne pouvez pas être de garde avant le jeudi suivant. Toutefois, une seule fois au cours d'une période de vingt-huit (28) jours, l'établissement pourrait vous demander d'effectuer une garde aux deux jours.

Par ailleurs, durant la fin de semaine, il est possible de faire deux gardes en établissement consécutives et ainsi ne pas respecter ce rythme de garde (vendredi et samedi, ou samedi et dimanche). Aux fins du calcul du nombre de gardes, vous aurez alors effectué 2 gardes, mais une seule fin de semaine de travail. L'établissement aura donc la possibilité de vous demander de travailler durant une autre fin de semaine.

La garde du samedi doit être d'une durée de 12 heures maximum, alors que celle du dimanche peut être d'une durée maximale de 14 heures. Les gardes du samedi et du dimanche ne peuvent donc pas être d'une durée de 16 h. Par ailleurs, après chacune des gardes en établissement, il est nécessaire d'avoir au moins 8 heures de repos.

Notez que, si vous changez de service ou d'établissement, il est difficile pour la personne qui prépare la nouvelle liste de garde de connaître la date de votre dernière garde du service précédent. Vous devez donc l'en aviser. Ainsi l'établissement pourra-t-il s'assurer d'un intervalle minimal de deux jours entre vos gardes en établissement.

Soulignons également que, selon l'article 12.18, vous avez droit à deux fins de semaine de congé par période de vingt-huit jours. La fin de semaine débute le vendredi à 17h et se termine le dimanche à 22h. Toutefois, si vous prenez des vacances, la fin de semaine se termine le lundi à 8h.

De plus, si vous avez refusé, sans ambiguïté, de faire des gardes dérogatoires, et ce, verbalement ou par écrit, l'établissement sera passible d'une pénalité de 150\$ par dérogation à la liste de garde. Par ailleurs, si un service déroge de façon régulière, l'association peut exiger le paiement d'une telle pénalité pour chaque garde dérogatoire apparaissant à la liste de garde (voir article 12.25), sans que le résident n'ait à s'y objecter formellement et même s'il assume la garde.

12.10
GARDE DE NUIT EN
ÉTABLISSEMENT

Le résident ne doit jamais effectuer plus de vingt (20) gardes de nuit en établissement par période de vingt-huit (28) jours.

Également, le résident ne doit jamais effectuer consécutivement plus de cinq (5) gardes de nuit en établissement, à la suite desquelles il doit bénéficier d'un congé obligatoire de quarante-huit (48) heures.

Le résident ne doit pas alterner plus d'une fois par période de sept (7) jours, entre une garde de nuit en établissement et tout autre horaire de travail.

Interprétation
de la FMRQ

Soulignons d'abord qu'il est nécessaire de faire référence à la définition de garde de nuit en établissement pour bien interpréter cet article. L'article 1.13 prévoit que la garde de nuit en établissement doit :

1. débiter après 20 heures (ou 22 heures le dimanche);
2. se terminer après minuit;
3. être d'un maximum de 12 heures.

Peu de conditions s'appliquent quant aux gardes de nuit en établissement. Pour un stage complet de nuit, le nombre maximal de gardes de nuit en établissement est de 20. Par contre, si vous ne faites pas un stage de nuit, le nombre de gardes de nuit en établissement peut se situer n'importe où entre 0 et 20.

Notez qu'on ne peut pas vous demander de faire plus de 5 gardes de nuit en établissement consécutives. Si vous atteignez ce maximum, l'établissement doit vous donner congé pour les 48 heures qui suivent. Ainsi, ce congé peut se prendre autant durant la semaine que durant la fin de semaine.

D'ailleurs, les gardes de nuit en établissement effectuées durant la fin de semaine sont considérées comme des gardes de fin de semaine, mais ne sont pas déduites des 6 gardes en établissement prévues à l'article 12.09. Rappelons que l'établissement a l'obligation de vous donner 2 fins de semaine de congé par période de 28 jours. Par exemple, si vous effectuez 2 gardes en établissement lors d'une même fin de semaine et des gardes de nuit en établissement du jeudi au dimanche lors d'une autre fin de semaine, vous aurez alors travaillé votre maximum de deux fins de semaine pour la période de 28 jours.

De plus, l'établissement ne peut vous demander d'alterner entre la garde de nuit en établissement et la garde en établissement ou la journée normale de travail plus d'une fois par période de 7 jours. Par exemple, si on vous demande de faire une garde de nuit le dimanche et une journée régulière de travail le mardi qui suit, l'établissement ne peut pas vous demander de faire une autre garde de nuit en établissement avant le dimanche suivant.

Vous devez avoir une période de repos obligatoire de 8 h après une garde de nuit en établissement (voir article 12.11). De plus, le résident ne peut travailler dans la journée de la garde et celle qui suit immédiatement la garde. Par exemple, si vous effectuez une garde de nuit débutant à 23 heures le 4 septembre, vous ne pouvez pas travailler le 4 septembre entre 8 heures et le début de votre garde. Vous ne pouvez pas, non plus, travailler le 5 septembre après la garde.

12.11
PÉRIODE DE REPOS

En aucun cas, le résident ne doit travailler en établissement plus de seize (16) heures au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.

Il doit, à la suite de son travail, bénéficier d'un repos obligatoire de huit (8) heures.

Interprétation
de la FMRQ

Vous ne pouvez pas travailler plus de 16 heures de suite.

Après chacune des périodes de travail, quelle que soit la durée de cette période, vous devez avoir une période de repos minimum de 8 h. Le centre hospitalier ne peut vous imposer une sanction si vous quittez après une garde en établissement ou une garde de nuit en établissement.

On ne devrait pas, non plus, exiger que vous assistiez à une activité pédagogique après une garde en établissement ou une garde de nuit en établissement (art. 12.09 et 12.10).

SALLE D'URGENCE

12.12 GARDE EN ÉTABLISSEMENT EN SALLE D'URGENCE

Lorsque la garde se fait en salle d'urgence, le résident n'est pas tenu d'y travailler pour une période continue de plus de douze (12) heures.

Lorsque la garde en salle d'urgence suit immédiatement l'horaire régulier de base du résident, il n'est pas tenu de travailler pour une période continue de plus de seize (16) heures.

Interprétation de la FMRQ

Cet article s'adresse aux résidents qui sont en stage dans un autre service et qui doivent faire une garde à l'urgence (garde en établissement d'urgence).

L'entente collective prévoit des règles spécifiques à cet égard. D'abord, des limites d'heures sont fixées par l'article 12.12, soit 12 h pour celui qui ne fait que le quart de travail dans sa journée, et 16 h pour celui qui travaille le jour dans un autre stage et qui fait le quart de travail d'urgence ensuite. Dans les deux cas, il est nécessaire d'avoir un repos de 8 heures après le travail en salle d'urgence.

Outre les limites d'heures prévues à cet article, ces médecins résidents sont assujettis aux dispositions concernant les gardes en établissement et les gardes de nuit en établissement qu'on retrouve aux articles 12.09 et 12.10. Ainsi, le nombre maximum de gardes à l'urgence doit être de six (6) et le rythme de garde doit être respecté (soit des gardes aux trois (3) jours et une fois, durant la période, une garde aux deux (2) jours). Notons qu'il est possible d'effectuer deux (2) gardes durant une même fin de semaine, sans respecter le rythme de garde ci-dessus.

12.13 QUART DE TRAVAIL À L'URGENCE

Lorsque le résident travaille en salle d'urgence pour une période de vingt-huit (28) jours, il ne doit jamais effectuer, durant cette période, plus de dix-huit (18) quarts de travail de huit (8) heures.

Également, le résident ne doit jamais effectuer plus de sept (7) quarts de travail consécutifs ou, s'il accomplit des quarts de travail de nuit, plus de cinq (5) quarts de travail consécutifs, à la suite desquels il doit bénéficier d'un congé obligatoire de quarante-huit (48) heures.

Interprétation de la FMRQ

Cet article encadre les conditions de travail qui doivent s'appliquer durant un stage à l'urgence. Il limite la durée du quart de travail à 8 h. Les quarts de travail pourront être répartis, selon les besoins du service, entre le jour, le soir et la nuit, mais le nombre total de quarts de travail ne doit pas dépasser 18 dans une période de 28 jours.

De plus, d'autres règles doivent maintenant être respectées :

1. après 7 quarts de travail de jour ou de soir, vous devez avoir un congé de 48 h;
2. après 5 quarts de travail de nuit, vous devez avoir un congé de 48 h.

À noter que le congé de 48 h n'est pas nécessairement durant la fin de semaine.

Par ailleurs, cela n'enlève pas l'obligation de l'employeur de respecter la règle qui veut que tout médecin résident ait droit à deux fins de semaine libres sans activité clinique. Rappelons que la fin de semaine débute le vendredi à 17 h et se termine le dimanche à 22 h, sauf lors d'un retour de vacances où elle se termine le lundi à 8 h.

Par ailleurs, vous devez avoir un repos de 8 h après chaque quart de travail (article 12.14).

12.14 PÉRIODE DE REPOS

Un repos obligatoire de huit (8) heures doit suivre une garde ou un quart de travail en salle d'urgence.

GARDE À DOMICILE

12.15 GARDE À DOMICILE

Lorsque le service de garde se fait à partir du domicile, le résident ne peut être tenu d'effectuer plus de neuf (9) gardes par période de vingt-huit (28) jours de calendrier.

Interprétation de la FMRQ

Vous pouvez être de garde à domicile un maximum de neuf (9) fois par période de vingt-huit jours. Il n'y a aucun intervalle entre les gardes à domicile. Celles-ci peuvent être consécutives, en autant que soient respectées les deux fins de semaine de congé. (voir article 12.18.)

12.16 LENDEMAIN DE GARDE

Lorsque le résident assure le service de garde à partir du domicile et qu'il a travaillé durant 18 heures au cours d'une période de 24 heures, il doit être libéré de son horaire régulier de base suivant immédiatement sa garde, pour une période d'au moins 24 heures. En aucun cas, ce résident ne doit travailler plus de 24 heures.

Interprétation de la FMRQ

Si vous avez travaillé à l'hôpital au moins 18h durant une garde à domicile, vous pouvez quitter l'établissement à la fin de votre garde et avoir un lendemain de garde de 24 heures sans activité clinique. Vous n'avez pas de permission à demander.

12.17 PRÉSENCE FRÉQUENTE À L'ÉTABLISSEMENT

Lorsque le service de garde, exécuté à partir du domicile, nécessite la présence fréquente du résident à l'établissement, au cours d'une même période de vingt-huit (28) jours, l'établissement respectera, pour ce service de garde à domicile, à compter de la demande de l'association, les normes et restrictions contenues aux articles 12.09 à 12.11 de la présente entente.

Interprétation de la FMRQ

Pour appliquer cet article, nous devons être en mesure de démontrer que la présence des résidents de garde a été requise de façon répétée en établissement. Dans ce cas, l'établissement devra modifier la liste de garde afin qu'elle respecte les restrictions prévues aux articles sur les gardes en établissement et sur les gardes de nuit en établissement.

FIN DE SEMAINE

12.18 FIN DE SEMAINE

Le résident a droit à deux (2) fins de semaine de congé, sans aucune activité clinique, par période de vingt-huit (28) jours de calendrier. De plus, le résident ne peut travailler plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

Interprétation de la FMRQ

La fin de semaine, pour les fins de l'entente collective, se définit comme suit : «[...] la période comprise entre 17h le vendredi et 22h le dimanche; toutefois, pour les fins de l'article 25.05, cela signifie la période comprise entre 17h le vendredi et 8h le lundi. Cependant, le résident dont l'horaire quotidien de travail se termine à 20h le vendredi n'est pas réputé, de ce fait, avoir travaillé cette fin de semaine.» Cette définition de fin de semaine ne varie jamais. Donc, si un résident revient de vacances et que le lundi est un congé férié, cette journée ne fait pas partie de la fin de semaine.

Vous avez droit à deux fins de semaine de congé par période de 28 jours. Ce congé signifie que vous êtes exempté de toute activité clinique, incluant la tournée de fin de semaine. De plus, vous ne pouvez travailler plus de deux fins de semaine consécutives, tant dans une même période qu'entre deux périodes. Vous devez donc en aviser la personne qui établit votre liste de garde, afin d'assurer la concordance des listes lors des changements de période.

DIVERS

12.19 LIBÉRATION POUR EXAMENS

Le résident est libéré de son service de garde pendant les sept (7) jours qui précèdent les examens du Collège des médecins du Québec, du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, du Collège des médecins de famille du Canada ou du Conseil médical du Canada en vue de l'obtention d'un permis ou d'un certificat de spécialiste.

Interprétation de la FMRQ

Vous êtes libéré de vos gardes pendant les 7 jours qui précèdent les examens du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada (CRMCC) et du Collège des médecins de famille du Canada (CMFC), ainsi que ceux du Conseil médical du Canada (CMC), qui administre l'examen du LCMC/LMCC. On parle ici de jours de calendrier. Donc, si vous avez un examen qui débute le vendredi, vous devez être libéré de vos gardes à compter du vendredi précédent.

12.20 CONGÉS

Lorsqu'en vertu de l'entente, le résident bénéficie de congés, le nombre total de gardes et de quarts de travail effectué par le résident au cours d'une même période de vingt-huit (28) jours est réduit au prorata du nombre de jours de congé durant ladite période.

Interprétation de la FMRQ

Le nombre de gardes doit être proportionnel au nombre de jours travaillés dans une période de 28 jours. Si vous travaillez dans un service qui vous demande de faire des gardes en établissement et des gardes de nuit en établissement au cours d'une même période, le nombre total de gardes que vous aurez à faire si vous prenez des congés durant cette période, devra être calculé pour chacun des types de garde, au prorata du nombre de jours travaillés durant ladite période de 28 jours.

CONGÉ AUTRE QUE DES VACANCES

Si vous prenez une semaine de congé autre que des vacances, notamment une semaine de congrès ou de congé pour étude dans une période de vingt-huit jours, vous ne devez pas effectuer plus de cinq (5) gardes en établissement ou sept (7) gardes à domicile. Vous êtes disponibles pour faire des gardes durant 23 jours, soit 28 jours – 5 jours de congé = 23 jours.

Voici le mode de calcul pour déterminer le nombre de gardes pouvant vous être assignées :

x gardes en établissement = (23 jours disponibles pour faire des gardes
X 6 gardes en établissement) / 28 jours = 5 gardes en établissement

x gardes de nuit en établissement = (23 jours disponibles pour faire des gardes
X nb de gardes normalement assignées aux résidents en poste) / 28 jours

x gardes à domicile = (23 jours disponibles pour faire des gardes
X 9 gardes à domicile) / 28 jours = 7 gardes à domicile

x quarts de travail = (23 jours disponibles pour faire des quarts de travail
X 18 quarts de travail) / 28 jours = 15 quarts de travail

VACANCES

Par ailleurs, si vous prenez une semaine de vacances, vous ne devez pas effectuer plus de quatre (4) gardes en établissement ou six (6) gardes à domicile, car vous devez être libéré de vos gardes la fin de semaine qui précède et celle qui suit vos vacances. Cela fait en sorte que le nombre de jours disponibles pour faire des gardes est de 19, soit 28 jours – (5 jours de vacances + 4 jours de fin de semaine) et non de 23 comme dans l'exemple précédent. Voici le mode de calcul pour déterminer le nombre de gardes pouvant vous être assignées :

x gardes en établissement = (19 jours disponibles pour faire des gardes
X 6 gardes en établissement) / 28 jours = 4 gardes en établissement

x gardes de nuit en établissement = (19 jours disponibles pour faire des gardes
X nb de gardes normalement assignées aux résidents en poste) / 28 jours

x gardes à domicile = (19 jours disponibles pour faire des gardes
X 9 gardes à domicile) / 28 jours = 6 gardes à domicile

x quarts de travail = (19 jours disponibles pour faire des quarts de travail
X 18 quarts de travail) / 28 jours = 12 quarts de travail

12.21
LISTE DE GARDE

La liste de garde est préparée par l'établissement, par l'entremise d'un résident qu'il désigne à cette fin; elle doit tenir compte uniquement des résidents en poste et normalement affectés à cette tâche ainsi que des normes et limitations prévues au présent article pour ces gardes.

Le résident-coordonnateur ou l'assistant résident-coordonnateur doit s'assurer que les heures de travail soient réparties le plus équitablement possible entre les résidents disponibles.

Si la liste est conforme, elle est signée par la personne qui la confectionne et par le directeur des services professionnels ou par son représentant dûment désigné, autre qu'un résident.

L'établissement doit transmettre au résident concerné et à l'association la liste de garde, au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa mise en application.

Interprétation
de la FMRQ

La liste doit être conçue de manière à répartir les gardes le plus équitablement possible entre l'ensemble des résidents assujettis à la liste de garde.

De plus, la liste de garde doit être transmise aux résidents concernés et à l'association le lundi précédant le début de chaque période. Pour que vous receviez votre liste, il est important de vous assurer que le service dans lequel vous effectuez votre stage possède votre adresse électronique. De plus, veuillez noter que cette liste peut être modifiée à tout moment par l'établissement, soit avant ou en cours de période, dans la mesure où l'ensemble des dispositions prévues à l'article 12 sont respectées.

12.22
MANQUE D'EFFECTIFS

Lorsqu'il n'y a pas suffisamment de résidents pour assurer le service de garde en tout temps, il appartient à l'établissement, s'il le juge à propos, de combler ledit service de garde, mais par un non-résident.

Interprétation
de la FMRQ

Si l'établissement vous impose un intervalle de garde en établissement plus court, soit plus d'une garde aux deux jours, en alléguant qu'il n'y a pas un nombre suffisant de résidents pour respecter le rythme, il contrevient à l'article 12.22 de l'entente. L'établissement est le seul responsable de combler les «trous» de la liste de garde, et ce, par un non-résident au besoin. Dans l'éventualité où l'établissement décidait de ne pas combler ces «trous», il ne doit pas en résulter une surcharge de travail pour les résidents qui demeurent en place.

12.23
MANQUE D'EFFECTIFS :
CHARGE DU RÉSIDENT

Dans le cas où l'établissement choisit de ne pas combler le service, il ne doit pas en résulter une charge additionnelle pour le résident en fonction.

12.24
DÉROGATION ET
DROIT DE REFUS

Le résident visé par une dérogation apparaissant à la liste de garde n'est pas tenu de se conformer à cette dérogation et son refus ne peut être cause de reproche contre lui.

12.25
PÉNALITÉ POUR
DÉROGATION

Lorsque le résident visé par une dérogation à la liste de garde en établissement est astreint de s'y conformer malgré la manifestation de son refus, l'établissement concerné sera tenu de verser une somme de cent cinquante dollars (150\$) pour chaque dérogation.

Si l'établissement omet, de façon répétitive, de faire parvenir une liste de garde à l'association, à l'intérieur du délai prévu à l'article 12.21, il sera tenu de verser, à compter du moment où l'association lui en fait la demande, une somme de cent cinquante dollars (150\$) pour chaque omission.

Si une liste de garde d'un service ou d'un département clinique déroge de façon régulière aux normes prévues aux articles 12.09, 12.10 et 12.18, l'établissement concerné sera tenu de verser, à compter du moment où l'association lui en fera la demande, une somme de cent cinquante dollars (150\$) pour chaque dérogation apparaissant sur une liste de garde subséquente.

Les montants prévus au présent article seront payables à la demande de l'association et versés dans un fonds destiné à favoriser les études supérieures pour les résidents les plus aptes. Ce fonds sera géré par la Fédération.

Interprétation
de la FMRQ

Les pénalités peuvent être réclamées dans trois situations différentes :

1. si l'établissement vous oblige, malgré un refus sans ambiguïté de votre part, à faire une garde dérogatoire, l'association peut exiger le paiement d'une pénalité de 150\$ pour chacune de ces gardes;
2. dans le cas d'un service ou d'un département clinique qui déroge de façon régulière aux dispositions portant sur les gardes en établissement, les gardes de nuit en établissement ou les fins de semaine de congé, l'association peut demander le paiement d'une pénalité de 150\$ pour chaque garde dérogatoire apparaissant sur les listes de garde qui suivront;
3. lorsque l'établissement omet, de façon répétitive, d'envoyer des listes de garde à l'association, celle-ci peut demander le paiement d'une pénalité de 150\$ par liste de garde non reçue.

Notez que les pénalités ne sont pas remises aux résidents ayant effectué une garde dérogatoire. Elles sont versées dans un fonds géré par la Fédération.

12.26
PRIME DE GARDE

L'établissement verse au résident susceptible de devoir, au cours d'une année, assurer le service de garde, en sus de son salaire et à la fin de chaque période de vingt-huit (28) jours, la somme apparaissant à l'annexe I à titre de prime de garde.

Interprétation
de la FMRQ

La prime de garde est payable à tout résident susceptible de devoir faire de la garde au cours d'une année, c'est-à-dire la totalité des résidents. La prime couvre une période de 28 jours.

Elle était de 213\$ entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 mars 2011;

elle était de 408\$ entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012;

elle est de 515\$ depuis le 1^{er} avril 2012;

elle sera de 545\$ au 1^{er} avril 2013; et

elle sera de 556\$ au 1^{er} avril 2014.

Par ailleurs, un résident reçoit la prime durant tous les congés payés en totalité par l'employeur et prévus à l'entente. Les médecins résidents ne reçoivent pas la prime de garde durant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé pour adoption assujettis aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le congé parental, le congé sans solde et le congé de maladie longue durée (à compter du 6^e jour).

ARTICLE 13

ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES ET PROFESSIONNELLES

13.01 ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES

La participation aux activités scientifiques, dans le cadre du programme de formation universitaire, est prioritaire à toute autre activité du résident sous réserve de la dispensation des soins urgents aux bénéficiaires sous sa responsabilité.

13.02 LIBÉRATION POUR CONGRÈS MÉDICAUX

Il est loisible à tout résident d'assister sans perte de salaire à un ou plusieurs congrès médicaux ou scientifiques de son choix, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année.

PRÉAVIS À L'ÉTABLISSEMENT

Le résident donne à l'établissement un avis d'au moins trente (30) jours du lieu et de la nature du congrès, sauf s'il y a entente avec l'établissement pour un délai plus court.

REPORT DES JOURS DE CONGRÈS NON UTILISÉS

Lorsque le résident à la demande expresse de l'établissement, participe à un congrès médical ou scientifique, il a droit, en plus de son salaire, au remboursement de ses frais d'inscription et de ses frais de déplacement et de séjour selon les normes en vigueur au ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le résident peut reporter, au cours de l'année suivante, les jours de congrès non utilisés au 30 juin de chaque année, jusqu'à concurrence de cinq jours par année. Cependant, les jours de congrès ainsi reportés ne peuvent être monnayés.

Interprétation de la FMRQ

L'établissement ne peut pas refuser votre demande de libération pour assister à un congrès, à moins que votre demande n'ait été envoyée en retard.

Par ailleurs, il est possible de reporter 5 jours de congrès non utilisés à l'année suivante. Toutefois, s'ils ne sont pas pris l'année suivante, ils sont perdus et ne peuvent être monnayés.

13.03 LIBÉRATION POUR SESSION D'EXAMENS ET ALDO-QUÉBEC

L'établissement libère, sans perte ou diminution de salaire, le résident qui assiste à une session d'examen(s) pour l'obtention de diplômes, licences, certificats. L'établissement libère également, sans perte ou diminution de salaire, le résident qui assiste à la formation obligatoire *Aldo-Québec* dispensée par le Collège.

JOURNÉE DE TRANSPORT

Si cette session d'examen(s) se tient à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu de stage, le résident bénéficie d'une journée additionnelle aux fins de transport.

Interprétation de la FMRQ

Vous êtes libéré pour vos examens ainsi que pour assister à l'activité de formation ALDO-Québec portant sur les aspects légaux, déontologiques et organisationnels de la médecine au Québec, et ce, sans devoir déduire ce ou ces jours de vos congés pour étude prévus à l'article 13.05. Il n'y a pas de nombre de jours maximum prévu pour cet article. De plus, si l'examen ou la formation se tient à plus de 240 km de votre lieu du stage, vous avez droit à une journée de congé rémunérée supplémentaire devant servir à vous rendre et revenir du lieu de l'examen.

13.04
LIBÉRATION POUR
B.C.L.S., A.C.L.S.,
A.T.L.S., A.P.L.S.,
N.R.P., A.L.S.O.

L'établissement libère, sans perte ou diminution de salaire, le résident qui assiste à une session d'étude spécialisée ou à une session d'examen(s) pour l'obtention de l'une ou plusieurs des attestations suivantes :

- Réanimation cardio-respiratoire (B.C.L.S.);
- Cours avancé de réanimation cardiorespiratoire (A.C.L.S.);
- Cours en soins avancés de réanimation des polytraumatisés (A.T.L.S.);
- Cours avancé de réanimation pédiatrique (A.P.L.S.);
- Cours de réanimation néonatale (N.R.P.);
- Cours avancé de réanimation obstétricale (A.L.S.O.).

L'établissement paie, pour le compte du résident, sur présentation de pièces justificatives, les coûts d'inscription et d'examen(s) de ces sessions.

Interprétation
de la FMRQ

L'entente collective prévoit que vous pouvez assister à une des sessions d'étude spécialisée prévue à l'article 13.04 si vous en faites la demande. Vous n'avez pas l'obligation d'obtenir la recommandation écrite d'une autorité compétente pour ce faire. Vous devez toutefois le faire en respectant les politiques en vigueur dans votre établissement.

Notez que les journées utilisées pour assister à ces cours ne doivent pas être déduites de vos journées de congrès prévues à l'article 13.02. Les frais d'inscription et d'examen(s) de ces sessions sont remboursés par l'employeur. Ainsi, vous devez fournir à l'établissement – généralement la direction de l'enseignement – les pièces justificatives pertinentes. Le remboursement se fera à même votre chèque de paie.

13.05
CONGÉ POUR ÉTUDES

Chaque année, l'établissement accorde au résident un congé avec solde de sept (7) jours ouvrables en vue de se préparer à un ou des examens obligatoires, pouvant conduire à l'obtention d'un diplôme, licence ou certificat, ce ou ces examens devant se tenir dans un délai maximum de deux (2) années.

REPORT DES JOURS DE
CONGÉ POUR ÉTUDES

Le résident peut reporter, au cours de l'année suivante, sept (7) jours de congé pour études non utilisés au 30 juin de chaque année. Cependant, les congés pour études ainsi reportés ne peuvent être monnayés.

Interprétation
de la FMRQ

Vous pouvez profiter de ces sept jours de congé si vous vous préparez à un examen obligatoire conduisant à un diplôme, licence ou certificat comme ceux du Collège des médecins du Québec (C.M.Q.), du Collège des médecins de famille du Canada (CMFC), du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada (CRMCC) ou de votre faculté. Par contre, pour un examen formatif obligatoire, vous ne pourrez bénéficier du congé pour études que si cet examen est pris en considération dans votre évaluation.

L'examen donnant droit au congé doit se situer dans un délai de deux ans de la demande. Donc, si votre examen a lieu en septembre 2014, vous avez le droit de demander un congé pour études à compter du mois de septembre 2012. Comme l'année de référence s'étend du 1^{er} juillet au 30 juin, vous pourrez prendre sept jours entre septembre 2012 et juin 2013, sept jours durant l'année 2013-2014 et, sept jours entre juillet et septembre 2014. Pour les résidents ne faisant pas une année complète durant l'année 2013-2014, le nombre de jours de congé pour études sera proportionnel au nombre de mois travaillés dans l'année.

Il est important de souligner que vous n'avez pas droit à sept (7) jours de congé par examen, mais bien à sept (7) jours par année. Par ailleurs, il est possible de reporter vos 7 jours d'étude non utilisés à l'année suivante. Toutefois, s'ils ne sont pas pris l'année suivante, ils sont perdus et ne peuvent être monnayés.

Les journées d'examen(s) comme telles sont compensées en vertu de l'article 13.03.

13.06
LIBÉRATION POUR
COMITÉ PÉDAGOGIQUE

L'établissement accorde au résident qui en fait la demande, un congé avec solde pour participer aux activités des comités pédagogiques des facultés de médecine, du Collège, du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, du Collège des médecins de famille du Canada, du Conseil médical du Canada, de la Fédération des ordres des médecins du Canada, de l'Association des facultés de médecine du Canada et du Collège québécois des médecins de famille.

13.07
BIBLIOTHÈQUE

La bibliothèque est accessible en tout temps au résident aux fins de consultation sur place de la documentation, y compris, l'accès, sans frais et sur place, aux ressources bibliographiques universitaires via le réseau Internet.

13.08
STAGE À L'ÉTRANGER

L'établissement accorde au résident qui en fait la demande un congé avec solde pour effectuer un stage approuvé par le Collège dans un lieu hors-Québec non agréé.

Ce stage, d'une durée maximale de soixante (60) jours pour le résident inscrit en médecine de famille et de cent-quatre-vingts (180) jours pour le résident inscrit en spécialité, est au préalable recommandé par les autorités universitaires et approuvé par le Collège dans le but de permettre au médecin résident l'acquisition de compétences électives peu ou pas disponibles au Québec. Malgré ce qui précède, et suite à l'approbation par les autorités universitaires, le résident peut, une (1) fois durant sa résidence, effectuer un stage d'un maximum d'un (1) mois en médecine familiale ou de trois (3) mois en spécialité, pour acquérir toute autre compétence élective.

DÉLAI

Le résident remet à l'établissement l'approbation du Collège et lui donne un avis d'au moins 30 jours, sauf s'il y a entente pour un délai plus court.

FRAIS DE
DÉPLACEMENT ET
SUBSISTANCE

Par ailleurs, lorsqu'il effectue un tel stage, le résident ne peut obtenir remboursement de ses frais de déplacement, de logement et de subsistance à même les montants prévus à l'article 19.05.

Interprétation
de la FMRQ

PROCÉDURE
D'ÉVALUATION ET DE
RÉMUNÉRATION

Dans le cadre de sa formation postdoctorale, il est possible à un résident qui le souhaite d'effectuer un stage hors-Québec. Dans la majorité des cas, ces stages pourront être crédités au dossier académique du candidat.

L'entente prévoit que vous pouvez faire deux mois de stage si vous êtes inscrit en médecine familiale et six mois de stage dans toutes les autres spécialités. Il est nécessaire de diviser ces mois de stage permis en deux catégories. Dans un premier temps, un mois de stage en médecine familiale ou trois mois dans toutes les autres spécialités peuvent être acceptés, dans la mesure où le stage rencontre la condition du « peu ou pas disponible au Québec ». Pour les mois restants, soit un mois en médecine de famille et trois mois dans les autres spécialités, le stage doit servir à « acquérir toute autre compétence élective ».

Pour avoir droit à l'un ou l'autre des stages, vous devrez remplir le formulaire intitulé « Demande de stage en milieu non agréé Québec et hors-Québec » du Collège des médecins du Québec (C.M.Q.), conjointement avec votre directeur de programme. Ce dernier détermine si le stage est compatible avec le programme de formation en cours et, si nécessaire, donne son avis à savoir si ce stage est « peu ou pas » disponible au Québec. Le directeur de programme envoie ensuite le formulaire au vice-doyen aux études médicales postdoctorales qui l'approuve, avant de le transmettre au C.M.Q. pour approbation. Le formulaire devrait être transmis au Collège au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de début du stage. C'est le C.M.Q. qui doit s'assurer que le stage peut être reconnu dans le cadre de votre formation.

Interprétation de la FMRQ

CRITÈRES
D'ÉVALUATION

FRAIS DE
DÉPLACEMENT

STAGE HORS-QUÉBEC «PEU OU PAS DISPONIBLE AU QUÉBEC»

Notez que les critères suivants seront utilisés pour faire l'évaluation du stage demandé pour les stages «peu ou pas disponibles au Québec»:

1. L'expertise médicale n'est pas disponible au Québec. On fait ici référence aux nouvelles technologies ou aux nouvelles façons de faire. En reconnaissant ce stage, on assure la transmission du savoir parce que le résident aura alors, à son retour, la possibilité de faire de la formation auprès de ses collègues et de ses patrons.
2. Les objectifs de stage sont différents de ceux du Québec. Certains stages hors-Québec ont des objectifs de stage différents de leur «équivalent» québécois. Cette analyse se fait en fonction du programme de formation, des objectifs établis par le CRMCC ou le CMFC et le C.M.Q. pour ledit programme, ainsi que du niveau de formation.

On peut donner l'exemple d'un stage de traumatologie effectué hors-Québec. Les stages de traumatologie au Québec sont adéquats, d'après le C.M.Q., pour la médecine familiale et comme stage d'introduction dans toutes les spécialités. Par contre, les résidents inscrits dans certains programmes – chirurgie générale, urgence 5 ans, 3^e année d'urgence en médecine familiale – doivent rencontrer des objectifs plus poussés en traumatologie, ce qui justifie un stage dans un milieu à très haut débit.

3. Le manque de ressources justifie le fait que des résidents doivent faire des stages hors-Québec. Par exemple, il est arrivé que les places dans certains stages étaient insuffisantes. Il a donc été accepté qu'un résident effectue ce stage à l'extérieur de la province.

STAGES HORS-QUÉBEC «POUR ACQUÉRIR TOUTE AUTRE COMPÉTENCE ÉLECTIVE»

Pour ce qui est des stages hors-Québec pour acquérir toute autre compétence élective, il n'existe pas de critère particulier. Par ailleurs, ces stages doivent rencontrer les objectifs de votre programme de formation.

Ainsi, il est primordial de bien définir autant les objectifs du stage hors-Québec que les raisons qui le justifient, notamment en ce qui a trait au fait qu'il soit «peu ou pas disponible» au Québec, afin de donner à votre université et au Collège tous les éléments pertinents à l'étude de votre demande.

Notez qu'aucuns frais de déplacement ne pourront être octroyés pour un stage hors-Québec.

Interprétation de la FMRQ

ASSURANCE
RESPONSABILITÉ
PROFESSIONNELLE
HORS-QUÉBEC

Par ailleurs, les stages hors-Québec qui auront été acceptés seront rémunérés et assujettis à la couverture d'assurance responsabilité professionnelle offerte à l'article 29 de l'entente collective. Cette assurance couvre les médecins résidents partout dans le monde. Cependant, dans certains pays, des ententes sont faites pour que les résidents bénéficient, sur place, d'une représentation ([cliquer ici pour consulter la liste des pays visés](#)). Pour ceux qui effectuent un stage dans un pays n'apparaissant pas sur cette liste, vous serez assuré directement par votre établissement payeur du Québec. Ainsi, en cas de poursuite, vous devrez communiquer avec votre établissement payeur. Cependant, il est important de savoir que le MSSS souhaite exclure la protection d'assurance responsabilité professionnelle dans les pays ne faisant pas partie de la liste. Nous vous conseillons donc de communiquer avec la FMRQ avant de vous y rendre.

Il est suggéré de faire parvenir les documents et informations ci-après à la Direction des assurances du Réseau de la santé et des services sociaux (DARSSS) afin d'obtenir une « **Attestation en guise de preuve d'assurance** » :

- votre nom
- le nom de l'établissement payeur du Québec
- le nom et l'adresse de l'établissement hors-Québec
- la durée du stage (dates de début et de fin)
- la spécialité
- une copie de votre carte de stages
- une copie du formulaire « Demande de stage en milieu non agréé Québec et hors-Québec » dûment approuvé par le C.M.Q.

Le tout peut être envoyé à l'adresse suivante : darsss.faq@aqesss.qc.ca. Toutefois, si vous avez besoin de plus amples informations, vous pouvez également communiquer avec la DARSSS par téléphone au 514-282-4254.

13.09 FRAIS DE SCOLARITÉ

L'établissement paie, pour le compte du résident, les frais de scolarité exigés par l'université à laquelle ce dernier est inscrit et qui excèdent une somme de 700\$.

Interprétation de la FMRQ

Le montant maximal de frais de scolarité que vous devez payer est de 700\$. De cette façon, le montant des frais de scolarité pour les résidents reste fixe. Fait à noter, même si l'université augmente ce que l'on appelle les « frais afférents », vous ne devez jamais payer plus de 700\$. Par contre, certains de ces « frais afférents » sont assujettis à une procédure de désistement. Dans ce cas, vous recevrez une facture de plus de 700\$. Il relève de votre responsabilité de vous désister de ces frais.

13.10 PRIME À L'ENSEIGNEMENT

L'établissement verse au résident susceptible de devoir, au cours d'une année, exercer des fonctions d'enseignement, en sus de son salaire et à la fin de chaque période de vingt-huit (28) jours, la somme apparaissant à l'annexe I à titre de prime à l'enseignement.

Interprétation de la FMRQ

La prime de l'enseignement est payable à tout résident susceptible de devoir enseigner au cours d'une année, c'est-à-dire la totalité des résidents. La prime couvre une période de 28 jours.

Elle était de 210\$ jusqu'au 31 mars 2012;
elle était de 212\$ au 1^{er} avril 2012;
elle sera de 216\$ au 1^{er} avril 2013; et
elle sera de 220\$ au 1^{er} avril 2014.

Par ailleurs, un résident reçoit la prime durant tous les congés payés en totalité par l'employeur et prévus à l'entente. Les médecins résidents ne reçoivent pas la prime à l'enseignement durant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé pour adoption et le congé parental assujettis aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le congé sans solde et le congé de maladie (à compter du 6^e jour).

ARTICLE 14

DROITS DE L'ASSOCIATION

14.01 RECOMMANDATIONS À L'ÉTABLISSEMENT

L'association formule auprès du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens, auprès du directeur des services professionnels et auprès du directeur général, les recommandations qu'elle juge utiles quant aux conditions de travail et de formation des résidents, quant au bon fonctionnement des services hospitaliers et quant à la qualité des soins dans l'établissement.

14.02 RECOMMANDATIONS QUANT À LA GARDE

L'association soumet au Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens toute suggestion quant à la participation des autres médecins de l'établissement aux périodes de garde.

14.03 RECOMMANDATIONS- FACILITÉS MATÉRIELLES

L'association formule auprès des autorités administratives de l'établissement, les recommandations jugées utiles touchant les facilités matérielles mises à la disposition des résidents.

ARTICLE 15

RÉSIDENT-COORDONNATEUR ET ASSISTANT RÉSIDENT-COORDONNATEUR

15.01 NOMINATION

L'ensemble des résidents d'un établissement désigne le résident-coordonnateur et ses assistants, lesquels sont par la suite nommés par l'établissement.

15.02 PRIME

Le résident qui se voit confier par l'établissement les tâches d'un résident-coordonnateur ou d'un assistant résident-coordonnateur a droit à la prime prévue pour toute la période de temps où il est appelé à exercer ces fonctions.

Interprétation de la FMRQ

La prime du résident-coordonnateur et celle de l'assistant résident-coordonnateur sont prévues à l'annexe I de la présente entente. Pour ses tâches, le résident-coordonnateur recevait une prime :

de 510\$ jusqu'au 31 mars 2012;
de 515\$ au 1^{er} avril 2012; elle sera
de 524\$ au 1^{er} avril 2013; et
de 534\$ au 1^{er} avril 2014.

Pour les tâches d'assistant résident-coordonnateur, la prime était :

de 371\$ jusqu'au 31 mars 2012;
de 375\$ au 1^{er} avril 2012; elle sera
de 382\$ au 1^{er} avril 2013; et
de 390\$ au 1^{er} avril 2014.

Un résident à qui l'on demande d'effectuer des tâches de résident-coordonnateur ou d'assistant résident-coordonnateur, doit recevoir la prime à laquelle il a droit, même s'il n'a pas été nommé officiellement par l'établissement. Il doit donc en faire la demande auprès du directeur de l'enseignement de l'établissement. Par ailleurs, si le résident se voit attribuer les tâches d'assistant résident-coordonnateur dans un établissement autre que son établissement payeur, une personne en autorité de son lieu de stage (direction de l'enseignement, responsable de stage ou autre) doit faire parvenir à l'établissement payeur les informations pertinentes afin de voir au paiement de la prime.

Pour que la prime soit octroyée, il n'est pas nécessaire d'avoir un nombre minimal de résidents dans le service.

15.03 DESCRIPTION DES TÂCHES

Avant de demander à un résident d'assumer les fonctions de résident-coordonnateur ou d'assistant résident-coordonnateur, l'établissement remet, par écrit, la description des tâches découlant de ces fonctions et en transmet copie à l'association. Aucun résident ne peut être contraint d'assumer de telles fonctions.

ARTICLE 16

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

16.01
FORMATION

Un comité de relations professionnelles est formé dans les quinze (15) jours de la demande à cet effet de l'une ou l'autre des parties.

16.02
MEMBRES

Ce comité se compose de deux (2) représentants de l'établissement et de deux (2) résidents de l'établissement désignés par l'association. L'établissement et l'association se transmettent mutuellement le nom de leurs représentants et en donnent avis à la Fédération.

16.03
RESPONSABILITÉS

Ce comité est chargé d'étudier toute question relative à l'application de l'entente et fait les recommandations qu'il juge appropriées à l'établissement.

16.04
RÉUNIONS

À la demande de l'une des parties, le comité doit se réunir dans un délai maximum de dix (10) jours. Le comité précise à qui, parmi ses membres, est dévolue la responsabilité de faire parvenir sans délai à l'association et à la Fédération, copie des procès-verbaux de ses réunions.

16.05
DÉLAI POUR
RECOMMANDATION

Le comité remet sa recommandation s'il y a lieu, dans les trente (30) jours suivant sa première réunion.

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 MESURES DISCIPLINAIRES

Constituent une mesure disciplinaire, la remontrance écrite, la suspension ou le congédiement.

17.02 PLAINTÉ ÉCRITE

Une plainte écrite concernant un résident est insérée à son dossier et l'employeur doit en informer le résident par écrit dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou de la date de la plainte, sans quoi telle plainte ne lui est pas opposable.

17.03 AVIS AU RÉSIDENT

Un avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit au résident par un représentant de l'employeur décrivant les faits ou les raisons d'un tel avis, sans quoi cet avis ne lui est pas opposable. Tel avis est inséré dans son dossier.

17.04 SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée par écrit au résident dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

17.05 AVIS À L'ASSOCIATION

Avant de procéder à une suspension ou à un congédiement, l'établissement transmet par écrit à l'association, sous peine de nullité, un exposé des faits, gestes ou omissions reprochés à moins que le résident ne s'y oppose par écrit. Aucun autre fait, geste ou omission reproché à un résident que ceux qui sont mentionnés audit exposé ne peut être admis en preuve devant un arbitre.

Sauf le cas d'urgence, l'établissement ne peut procéder à une suspension ou à un congédiement avant l'expiration d'un délai de cinq (5) jours à compter de la réception de l'avis prévu à l'alinéa précédent.

17.06 PARTICIPATION AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Durant sa suspension ou à compter de son congédiement, jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, le résident peut maintenir sa participation au régime d'assurance-groupe en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

17.07 GRIEF ET ARBITRAGE

Un résident qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et d'arbitrage, conformément à l'article 18.

17.08 DÉLAI POUR GRIEF

En sus de ce qui précède, le résident sous le coup d'une suspension ou d'un congédiement, peut par un simple avis signifié à l'un ou l'autre des arbitres désignés à l'article 18.10 et à l'établissement, demander que son grief soit entendu sans délai.

17.09 POUVOIRS DE L'ARBITRE

L'arbitre, *ex-officio* ou à la demande de l'une des parties, a juridiction pour surseoir à la mesure disciplinaire jusqu'à décision finale sur le fond, s'il s'avère, compte tenu des faits allégués ainsi que des obligations et devoirs de l'établissement, que la suspension ou le congédiement causerait un préjudice sérieux ou irréparable eu égard aux stages ou aux autres activités d'enseignement.

17.10 DÉCISION

Toute décision de l'arbitre se rend par écrit et est transmise sous son autorité aux parties.

17.11 FARDEAU DE LA PREUVE

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, y compris la suspension et le congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'établissement.

17.12
AVIS DISCIPLINAIRE

Un avis ou rapport de nature disciplinaire au sujet duquel un résident a gain de cause est retiré de son dossier.

17.13
DÉLAI POUR
PORTER PLAINTÉ

Aucune offense ne peut être opposée à un résident après un (1) an de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

17.14
AVEU DU RÉSIDENT

Aucun aveu signé par un résident ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

- d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé de l'association ou de la Fédération;
- d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé de l'association ou de la Fédération mais non dénoncé par écrit par le résident dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 18

GRIEF ET ARBITRAGE

18.01 GRIEF

Une différence d'interprétation ou violation de l'une ou l'autre des stipulations de cette entente, de même que toute mésentente relative aux conditions de travail des résidents relevant de la compétence de l'établissement, peuvent constituer un grief.

Interprétation de la FMRQ

Un grief est une demande écrite à l'employeur, généralement à la direction des ressources humaines, visant à corriger une situation qui constitue une violation de l'entente collective ou qui porte sur une différence d'interprétation du texte de cette entente. Un grief est déposé pour différentes raisons, soit que vous êtes l'objet d'une mesure disciplinaire (avertissement, suspension, congédiement, etc.), soit que vous différez d'opinion avec l'établissement quant à l'interprétation de votre entente, soit que l'employeur ait violé l'entente ou qu'il s'apprête à le faire.

18.02 DÉLAIS POUR GRIEF

Un grief est soumis à la procédure suivante: un résident ou l'association, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas douze (12) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à l'établissement, lequel donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les dix (10) jours subséquents de calendrier. Un grief relatif au salaire peut être fait en tout temps, mais il demeure assujéti aux délais de quatre-vingt-dix (90) jours et de douze (12) mois prévus au présent article.

Interprétation de la FMRQ

Lorsque vous souhaitez déposer un grief, nous vous suggérons de communiquer avec votre association ou avec la Fédération. Celles-ci vous aideront à rédiger le grief en précisant la situation litigieuse et le correctif réclamé. Il est aussi possible que votre association loge elle-même le grief. Par la suite, le grief est acheminé au directeur des ressources humaines de votre établissement. Le grief doit être envoyé dans un délai de 90 jours de calendrier, à partir du moment où vous avez pris connaissance des faits litigieux. Si ces faits sont survenus il y a plus de 12 mois, vous ne pouvez plus loger de grief.

18.03

Les délais de quatre-vingt-dix (90) jours et de douze (12) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

18.04 CALCUL DU DÉLAI

La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai.

18.05

Aucun délai autre que ceux prévus à l'entente ne peut être opposé à l'encontre d'un grief.

18.06 COMPOSITION DU GRIEF

L'écrit constituant le grief doit contenir un exposé sommaire des faits et du correctif réclamé.

18.07 DROITS DU RÉSIDENT

Le résident qui quitte l'établissement, conserve son droit à la procédure de grief et d'arbitrage, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de l'entente, sujet à son obligation d'exercer ses droits dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance du fait dont le grief découle.

18.08
DÉLAI POUR
ARBITRAGE

L'Association peut en tout temps exiger que le grief soit entendu en arbitrage en signifiant la demande à l'arbitre désigné, avec avis à l'autre partie.

Interprétation
de la FMRQ

L'arbitrage est une procédure qui consiste à demander à une tierce personne (arbitre) de trancher le litige qui a donné lieu au grief. Les personnes qui font ce travail sont énumérées à l'article 18.10. Les arbitres, dont les bureaux sont à Québec ou à Montréal, se déplacent généralement dans les différents établissements. Entre l'envoi d'un grief en arbitrage et le moment où l'arbitre rend sa décision, il s'écoule quelques mois, voire jusqu'à un an dans certains cas. Notez que seule l'Association peut décider de porter un grief en arbitrage, et ce, même si ce dernier a été déposé en votre nom.

18.09
RÈGLEMENT
ENTRE LES PARTIES

L'établissement convient de rencontrer l'Association en tout temps, à la demande de cette dernière, pour discuter du grief et tenter d'en arriver à une entente.

18.10
ARBITRES

L'établissement et l'Association s'entendent sur la nomination d'un des arbitres à même la liste suivante :

- M^e Pierre Laplante (arbitre en chef)
- M^e Francine Beaulieu
- M^e Jean-Alain Corbeil
- M^e André Dubois
- M^e Nathalie Faucher
- M^e Harvey Frumkin
- M^e Francine Lamy
- M^e Jean-Pierre Lussier
- M^e André Matteau
- M. Jean Sexton

À défaut de convenir de la désignation d'un arbitre dans un délai de quinze (15) jours qui suit le dépôt du grief, celui-ci, à la demande de l'une des parties, est désigné par l'arbitre en chef à même la liste d'arbitres apparaissant au présent article.

Interprétation
de la FMRQ

Dans l'éventualité d'un désaccord entre les parties, l'arbitre en chef nommera l'un des arbitres apparaissant dans la liste du présent article.

18.11
CONVOCATION
D'ARBITRAGE

Une fois saisi, l'arbitre convoque les parties afin de procéder dans les plus brefs délais possibles.

18.12
DÉCISION

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

Interprétation
de la FMRQ

La décision de l'arbitre ne peut pas être contestée. Elle est finale et sans appel.

18.13
ARBITRE :
FRAIS ET HONORAIRES

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Dans tous les cas, les honoraires et les frais de l'arbitre relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

Interprétation
de la FMRQ

Les honoraires de l'arbitre sont assumés par la partie qui perd le grief. Ainsi, la Fédération se doit, avant de prendre la décision de porter un grief en arbitrage, de s'assurer que celui-ci aura des chances raisonnables d'être gagné.

18.14
CONVOCATION

L'arbitre doit convoquer les parties péremptoirement, si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

18.15
ABSENCE D'UNE
DES PARTIES

L'arbitre peut procéder *ex parte* si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage.

18.16
DÉCISION DE L'ARBITRE

La décision de l'arbitre est rendue par écrit et est transmise sous son autorité aux parties. De plus, en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de l'entente.

18.17
DÉCISION MONÉTAIRE

Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, cette somme porte intérêt, à compter de la date du dépôt du grief, à un taux équivalant au taux d'escompte de la Banque du Canada, en vigueur à ladite date, majoré d'un et demi pour cent (1 1/2 %).

18.18
RÉCLAMATION

Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à réclamer sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre le saisi du litige pour décision finale. Une copie de l'avis est alors transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

18.19
POUVOIRS DE
L'ARBITRE

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'établissement; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

18.20
GRIEFS MULTIPLES

Le Ministère de la Santé et des Services sociaux et la Fédération, pour les associations qui lui sont affiliées, peuvent convenir qu'un ou plusieurs griefs déposés localement ont une portée provinciale et conséquemment procéder à un seul arbitrage. Les parties doivent s'entendre sur la nomination d'un arbitre, selon la procédure prévue à l'article 18.10.

La décision résultant d'un tel arbitrage lie tous les établissements visés, de même que toutes les associations visées et les résidents de cette association, dans la mesure où lesdites associations ont signifié par écrit, préalablement à ladite décision, leur accord à cet effet.

18.21
GRIEF COLLECTIF

Si plusieurs résidents pris collectivement ou si l'association comme telle se croient lésés, l'association peut présenter un grief collectif suivant la procédure ci-haut décrite.

18.22

Dans le cas d'un grief collectif, le groupe est représenté par une personne mandatée par l'association.

ARTICLE 19

STATIONNEMENT, TRANSPORT, LOGEMENT ET SUBSISTANCE

19.01 STATIONNEMENT

Chaque établissement met à la disposition du résident une place de stationnement. L'établissement convient à la demande de l'association de se rencontrer en vue de solutionner tout problème relié à la sécurité du stationnement.

19.02 TARIF DURANT LA GARDE

Pendant une garde (en établissement ou à domicile), le stationnement est gratuit pour le résident. De plus, lorsque son horaire de travail nécessite qu'il quitte l'établissement après 21 h, le stationnement est gratuit.

Interprétation de la FMRQ

Le stationnement est gratuit durant la garde. Il est aussi gratuit, en semaine, durant la journée où débute la garde. De plus, il est gratuit lorsque le résident doit quitter l'établissement après 21 h.

19.03 TARIF RÉGULIER

Comme modalité d'application de l'article 19.01, les parties conviennent que le résident paie, mensuellement, sa place de stationnement au demi (1/2) tarif de celui fixé pour les autres médecins de l'établissement. L'établissement ne peut exiger du résident le paiement du stationnement pour une durée excédant celle de son stage. Toutefois, le stationnement est gratuit pour le résident non détenteur d'un permis mensuel, en semaine, durant la journée où débute l'horaire de garde.

Interprétation de la FMRQ

Le paiement de la place de stationnement ne doit pas être pour une durée plus grande que celle du stage. Ainsi, si vous commencez un stage le 16 janvier et le terminez le 12 février, vous n'avez pas à payer pour tout le mois de janvier et tout le mois de février. Vous ne paierez que pour la période de stage.

19.04

Dans le cas où le résident doit se rendre dans un autre établissement pour y recevoir un cours, les parties conviennent que celui-ci paie sa place de stationnement au demi (1/2) tarif de celui fixé pour les visiteurs.

Interprétation de la FMRQ

Chaque établissement a établi sa façon de faire pour le remboursement des frais de stationnement. Informez-vous auprès du bureau de l'enseignement de votre établissement pour plus de détails.

19.05 REMBOURSEMENT POUR STAGE PAR LA FMRQ

Le 1^{er} juillet de chaque année, la Régie verse à la Fédération une somme de 600 000\$ afin de défrayer les coûts de transport, de logement et de subsistance de tous les résidents qui, dans le cadre de leur formation, sont appelés à effectuer des stages à plus de cinquante (50) kilomètres de leur établissement d'attache.

Interprétation de la FMRQ

AVIS IMPORTANT: Les avantages décrits ci-après ne sont pas accordés à un résident qui effectue la totalité de ses stages dans une région autre que celle où se situe l'université dans laquelle il est inscrit ou dans un établissement hors-Québec.

Ils ne s'appliquent pas non plus aux résidents inscrits en médecine familiale ou dans une spécialité de base (médecine interne générale, chirurgie générale, obstétrique-gynécologie, pédiatrie, anesthésiologie, psychiatrie) qui effectuent un stage obligatoire en région. Dans ce cas, les frais doivent être payés par l'établissement dans le cadre du programme de formation décentralisée. (Voir article 19.08 pour plus d'information)

BARÈMES DE REMBOURSEMENT

Les barèmes de remboursement de frais de transport, de logement et de subsistance ont été convenus entre vos associations et la Fédération. Ainsi, un résident qui effectue un ou des stages au Québec, dans un ou plusieurs établissements situés dans un rayon d'au moins 50 kilomètres de son lieu de résidence, peut bénéficier des avantages suivants : remboursement de ses frais de transport, de logement et de subsistance.

Frais de transport : Les frais de transport sont remboursés comme suit : un aller-retour par période de 28 jours, au taux de 0,43\$ du km (automobile) ou paiement du transport par train ou par autobus. Le transport en avion est remboursé si le stage est à plus de 800 km du lieu de résidence et si le coût du billet d'avion est moindre que le coût d'utilisation de la voiture.

Des allers-retours additionnels, à raison d'un par semaine, pourraient être remboursés, si, à la fin de l'année, les sommes sont toujours disponibles dans le budget alloué à la FMRQ, sur présentation de pièces justificatives. Exemple de pièces justificatives : un reçu d'essence du lieu de résidence, qui démontre que vous y êtes retournés durant votre stage.

Frais de logement : Une somme de 580\$ par période de stage (28 jours) est accordée aux résidents qui effectuent des stages à au moins 50 km de leur lieu de résidence, sauf si l'établissement fournit le logement. La FMRQ peut aussi remplacer la somme en offrant un logement au résident.

Frais de subsistance : Des frais de subsistance de 225\$ par période de stage (28 jours) sont accordés, sauf si l'établissement fournit la nourriture. Si l'établissement ne fournit que partiellement la nourriture, le résident sera indemnisé au prorata des avantages reçus pour combler la différence, jusqu'à concurrence de 225\$.

Pour obtenir son remboursement, le résident doit compléter le formulaire de demande de remboursement disponible sur le site Internet de la FMRQ (www.fmrq.qc.ca), le faire signer par son directeur de programme et l'envoyer à la Fédération dès la fin de son stage ou au plus tard un mois après la fin de l'année académique en cours, soit le 30 juillet.

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

Un stage obligatoire : un stage requis en vue de l'obtention d'un certificat du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada (CRMCC) ou en vue de l'obtention d'un permis d'exercice du Collège des médecins du Québec (C.M.Q.) ou d'un certificat en médecine familiale du Collège des médecins de famille du Canada (CMFC). Le stage obligatoire ne doit pas être effectué dans un des établissements mentionnés ci-après.

Un stage optionnel recommandé est inclus dans le programme de formation postdoctorale du résident ou fait l'objet d'une recommandation écrite de son directeur de programme. Ce stage rémunéré doit être inscrit sur la carte de stages du résident pour que les frais puissent être remboursés. Le stage optionnel recommandé ne doit pas être disponible dans un des établissements mentionnés ci-après.

Un stage optionnel est un stage inscrit sur la carte de stages du résident et qui doit s'effectuer au Québec. Les frais de ce stage sont remboursés, en tout ou en partie, dans la mesure où des fonds sont toujours disponibles après que les stages obligatoires et les stages optionnels recommandés aient été remboursés.

Le lieu de résidence du résident est la région où se situe l'université à laquelle il est inscrit:

ÉTABLISSEMENTS OÙ LES STAGES NE DONNENT DROIT À UN AUCUN REMBOURSEMENT

Pour les résidents des facultés de médecine de l'Université de Montréal et de l'Université McGill

- les établissements situés sur l'Île de Montréal
- les établissements situés à Ville de Laval
- l'Hôpital Charles-Lemoyne
- le Centre hospitalier Le Gardeur
- le Centre hospitalier Pierre-Boucher
- le CLSC Saint-Hubert

Pour les résidents de la faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke

- Centre universitaire de santé de l'Estrie
- Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke
- Clinique médicale Belvédère
- Clinique médicale Vimy
- Centre hospitalier Pierre-Boucher
(pour les résidents dont le lieu de résidence est Montréal)
- L'Hôpital Charles-Lemoyne
(pour les résidents dont le lieu de résidence est Montréal)
- CLSC Gaston Lessard
- CLSC SOC
- CLSC Val Saint-François (Windsor-Richmond)

Pour les résidents de la faculté de médecine de l'Université Laval à Québec

- Centre hospitalier universitaire de Québec
- Centre hospitalier universitaire affilié de Québec
- Hôpital Laval
- Hôtel-Dieu de Lévis
- Centre hospitalier Chauveau
- Hôpital François-Charron
- Centre hospitalier Jeffery Hale
- Maison Michel Sarrazin
- PEPS
- Clinique médicale Saint-Louis
- Clinique d'ophtalmologie Richard
- Clinique Roy Rousseau
- Centre de coopération internationale en santé et développement
- Centre hospitalier Robert-Giffard

19.06

Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que le premier versement annuel de la Régie à la Fédération est reporté au 1^{er} juillet 2013, étant compris que la Fédération utilisera pour les années 2011-2012 et 2012-2013 tous les surplus accumulés. Pour l'année 2013-2014, la Fédération utilisera le montant versé ainsi que le solde du surplus et remboursera à la Régie à la fin de l'année, le cas échéant, tout montant non dépensé.

19.07

Si les sommes versées aux résidents par la Fédération, en vertu de l'article 19.05, devaient excéder un montant de 600 000\$ annuellement, le ministre convient de combler l'écart sans délai, sur demande de la Fédération et sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à un montant maximum de 700 000\$.

19.08

PROGRAMME DE FORMATION DÉCENTRALISÉE

La somme versée ci-dessus ne comprend pas les montants qui sont payés par les agences de la santé et des services sociaux dans le cadre du programme de formation postdoctorale décentralisée.

Interprétation de la FMRQ

CRITÈRES DU PROGRAMME DE FORMATION DÉCENTRALISÉE

Il y a un peu plus de quinze ans, le MSSS mettait sur pied un programme de stages en formation prédoctorale et postdoctorale. Le programme a pour objectif de permettre l'organisation et la réalisation de stages de formation pour les étudiants et les résidents en médecine dans des régions insuffisamment pourvues en effectifs et qui sont désignées par l'arrêté ministériel 96-07 du 28 novembre 1996. Par ailleurs, le gouvernement a, dans les dernières années, accepté de financer des stages effectués dans d'autres régions du Québec. Votre faculté pourra vous indiquer ces divers lieux de stage.

Le ministère souhaite ainsi :

- permettre l'organisation et la réalisation de stages de formation en région pour les étudiants en médecine et les résidents en médecine familiale et dans les spécialités de base qui incluent la chirurgie générale, la médecine interne, la pédiatrie, l'anesthésiologie, la psychiatrie et l'obstétrique-gynécologie;
- favoriser le recrutement en région par l'exposition des futurs médecins à la pratique et à la vie dans ces milieux;
- améliorer la compétence des futurs médecins et en particulier leurs habiletés cliniques requises pour travailler en région;
- susciter le dynamisme des équipes médicales en place dans les régions.

À QUI S'ADRESSE LE PROGRAMME?

Ce programme paie les frais de transport, de logement et de subsistance liés aux stages obligatoires effectués en région pour les résidents inscrits dans les programmes suivants:

- médecine familiale
- anesthésiologie
- chirurgie générale
- médecine interne
- obstétrique-gynécologie
- pédiatrie
- psychiatrie

SPÉCIALITÉS COUVERTES PAR LE PROGRAMME

Interprétation de la FMRQ

BARÈMES DE REMBOURSEMENT

QUELS SONT LES BARÈMES DE REMBOURSEMENT ?

Les barèmes de remboursement varient d'une année à une autre. Nous vous donnons, à titre indicatif, les barèmes en vigueur en mars 2012. Les barèmes seront mis à jour et affichés sur le site Internet de la FMRQ.

Pour l'ensemble des résidents :

Frais*	BARÈMES	
	Territoires désignés	Autres stages régionaux
Frais de déplacement**	1 aller-retour par mois-stage, à raison de 0,43\$ du km	
Frais de logement	Logement fourni par l'établissement. S'il n'est pas fourni, 580\$ par mois-stage pour se loger.	
Allocations	325\$ par mois-stage	225\$ par mois-stage

* Pour être éligible au remboursement de ces frais, le résident doit être installé en région pour la durée de son stage.

** Les frais de déplacement sont basés sur le kilométrage entre le lieu d'attache (université ou UMF, si différent) et le lieu de stage.

Pour les résidents dont les UMF sont à l'extérieur des régions universitaires :

Frais*	BARÈMES	
	Territoires désignés	Autres stages régionaux
Frais de déplacement*	6 allers-retours par année, à raison de 0,43\$ du km	
Frais de logement	Logement fourni par l'établissement ou, s'il n'est pas fourni, 6 960\$ par année pour se loger***	Logement fourni par l'établissement ou, s'il n'est pas fourni, 3 480\$ par année pour se loger
Allocations	4 allocations de 325\$ par année Pour les UMF multi-sites : allocation de 325\$ par mois-stage pour les stages réalisés dans une autre constituante que le site principal de l'UMF.	4 allocations de 225\$ par année Pour les UMF multi-sites : allocation de 225\$ par mois-stage pour les stages réalisés dans une autre constituante que le site principal de l'UMF.

* Ces frais de déplacement et allocations sont payés par votre UMF.

** Les frais de déplacement sont prévus pour se rendre à l'Université d'attache, pour assister à des activités d'ordre académique.

*** Pour les résidents en stage dans une UMF multi-sites, en plus de l'indemnité, vous serez logé par les établissements satellites, lorsque vous aurez à y faire un stage.

Les résidents effectuant des stages dans le cadre du programme de formation décentralisée ne peuvent pas réclamer de frais de déplacement à la FMRQ.

Interprétation de la FMRQ

PROCÉDURE DE
REMBOURSEMENT

STAGES NON COUVERTS
PAR LE PROGRAMME

COMMENT OBTENIR CES REMBOURSEMENTS ?

Vous devez faire une demande auprès de l'établissement dans lequel le stage est effectué. L'établissement doit vous payer avant la fin de votre stage.

Par ailleurs, ce n'est qu'au mois d'octobre de chaque année que les établissements sont informés des budgets qui leur sont octroyés pour rembourser les frais de transport, de logement et de subsistance. Bien que la Fédération n'endosse pas cette façon de faire, certains établissements attendent d'obtenir leur budget avant de payer les résidents.

Si vous êtes dans cette situation, il est impératif de faire une demande de remboursement avant de quitter l'établissement et de vous assurer que ce dernier détient vos coordonnées (adresse postale, adresse courriel et numéro de téléphone) pour être en mesure de communiquer avec vous.

POUR LES RÉSIDENTS EFFECTUANT DES STAGES QUI NE SONT PAS COUVERTS PAR LE PROGRAMME

Veillez noter que, si le stage effectué n'est pas couvert par le programme de formation décentralisée du MSSS, il est possible qu'il soit couvert par l'article 19.05 de l'entente collective de la FMRQ (dans la mesure où il a lieu au Québec). Dans ce dernier cas, il sera nécessaire de faire une demande de remboursement à la Fédération. Vous trouverez le formulaire à cet effet sur le site Internet de la FMRQ. (www.fmrq.qc.ca)

19.09
COMITÉ D'ÉVALUATION
CONJOINT

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité conjoint aux fins d'évaluer, annuellement, la suffisance de la somme ci-dessus mentionnée et de s'assurer que les sommes disponibles dans le programme de formation postdoctorale décentralisée soient versées aux résidents qui y ont droit.

Ce comité aura également pour mandat d'identifier toute diminution ou abolition d'avantages relatifs aux coûts de transport, de logement et de subsistance présentement fournis aux résidents par les établissements.

Le ministre convient, le cas échéant, d'apporter les correctifs requis.

ARTICLE 20

UNIFORME ET SERVICE D'APPEL

20.01 UNIFORME

L'établissement fournit gratuitement au résident qui en fait la demande un uniforme complet (sarrau, chemise, pantalon ou robe) lorsque la fonction qu'il exerce nécessite le port d'un uniforme.

20.02 ENTRETIEN

Dans tous les cas, l'entretien ou le nettoyage de l'uniforme est à la charge de l'établissement.

20.03 TÉLÉAVERTISSEUR

L'établissement met à la disposition du résident de garde un téléavertisseur numérique.

Le résident n'est pas responsable du bris de cet appareil, sauf négligence de sa part.

ARTICLE 21

CONDITIONS DE LOGEMENT

21.01 SALON DES RÉSIDENTS

L'établissement met à la disposition du résident lors de son horaire régulier de base ou lors de son service de garde :

CHAMBRE DE GARDE

- a.** une salle de séjour, à l'usage exclusif des résidents, dûment verrouillée, dont la clef, moyennant dépôt, est remise à chaque résident, facilement accessible en tout temps, propre, chauffée et aérée, et comprenant un téléphone, une radio et un téléviseur en bon état de fonctionnement;
- b.** une armoire individuelle avec clef pour le dépôt de ses effets personnels;
- c.** une armoire supplémentaire, également avec clef, située au bloc opératoire, à l'usage du résident y étant affecté;
- d.** une chambre individuelle, à l'usage exclusif des résidents, munie d'une serrure, équipée d'un lit dont les draps sont changés quotidiennement, d'un bureau de travail, d'une chaise, d'une lampe et d'un téléphone; cette chambre, dûment chauffée et aérée, est entretenue quotidiennement par l'établissement. En cas d'impossibilité, et ce jusqu'au 31 décembre 2012, cette chambre peut être partagée par un maximum de deux personnes;
- e.** une salle de bain complète avec douche (eau chaude, eau froide) avec serviettes de bain en quantité suffisante;
- f.** une case postale individuelle pour le courrier;
- g.** toute autre facilité supplémentaire autrement convenue entre l'association et l'établissement.

Interprétation de la FMRQ

- a.** La salle de séjour ne doit pas être utilisée par d'autres membres du personnel ou par des patients. Si tel est le cas, il est possible de déposer un grief pour faire corriger la situation.
- d.** Votre chambre de garde doit être nettoyée et les draps doivent être changés à tous les jours, incluant la fin de semaine, et celle-ci doit être utilisée par un maximum de 2 personnes jusqu'au 31 décembre 2012. Après cette date, chaque résident de garde doit avoir sa propre chambre. De plus, cette chambre ne peut être utilisée par d'autres membres du personnel, par des patients, ou comme salle de traitement durant la journée.

ARTICLE 22

REPAS

22.01 TARIF

Le prix du repas du résident est le même que celui fixé pour les infirmières de l'établissement.

Interprétation de la FMRQ

Le prix de chaque repas doit comprendre un service complet, c'est-à-dire soupe, plat principal et dessert, pour le dîner, souper et repas de nuit. Pour le déjeuner, cela doit inclure une boisson chaude et une assiette principale. Les montants doivent être équivalents ou supérieurs à :

Déjeuner: 1,85\$

Dîner: 4,20\$

Souper: 4,20\$

Au 1^{er} avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire des infirmières.

22.02 REPAS CHAUDS

L'établissement doit offrir aux résidents trois repas chauds et complets (déjeuner, dîner et souper). L'établissement doit mettre en place des mesures alternatives pour les résidents qui ne sont pas en mesure de prendre leur repas pendant les heures d'ouverture de la cafétéria. Il consulte préalablement l'association sur les mesures à mettre en place.

Un repas de nuit est offert par l'établissement au résident de garde de nuit.

22.03 TARIF DURANT LA GARDE

Les repas offerts aux résidents de garde le sont gratuitement selon les modalités administratives déterminées entre l'établissement et l'association.

22.04 ENTENTE LOCALE

L'association et l'établissement peuvent convenir de dispositions plus avantageuses.

ARTICLE 23

CONGÉS FÉRIÉS

23.01 CONGÉS FÉRIÉS

L'établissement reconnaît et observe durant l'année treize (13) congés fériés et payés. Ces congés sont indiqués sur une liste préparée par l'établissement et remise à chaque résident au plus tard le 1^{er} juillet de chaque année.

Sans limiter le nombre de congés fériés qui précède, le résident bénéficie des congés fériés et payés qui sont observés dans l'établissement où il est en stage.

Interprétation de la FMRQ

Le congé férié est la journée que l'établissement désigne comme un congé férié. Par exemple, Pâques étant toujours un dimanche, l'établissement désignera le lundi comme étant le congé férié.

Comme vous avez des stages dans plus d'un établissement, vous obtenez le congé férié de l'établissement dans lequel vous êtes en stage, même si vous êtes rémunéré par un autre établissement. Par exemple, si vous effectuez un stage au CHUM mais que vous êtes rémunéré par le CHUS, vous observerez les congés fériés du CHUM.

Si vous êtes dans cette situation, il est possible que vous obteniez plus de 13 congés fériés une fois l'année complétée. Par ailleurs, si vous constatez qu'en raison de changements d'établissement, vous ne pouvez pas observer les 13 congés fériés, il vous est possible de prendre les congés fériés manquants, jusqu'à un maximum de 13, à un moment convenu entre vous et votre établissement.

Notez que, pour les fins d'application de cet article, l'année débute le 1^{er} juillet et se termine le 30 juin.

23.02 RÉPARTITION

En fixant les quarts de garde, l'établissement répartit équitablement les congés fériés entre les résidents d'un même département.

23.03 PRISE DES CONGÉS FÉRIÉS

Lorsque le résident est tenu de travailler durant l'un ou l'autre de ces congés fériés, il peut accumuler tous ces congés.

Ces congés accumulés sont pris, après entente avec l'établissement, en tout temps durant l'année.

PAIEMENT DES CONGÉS FÉRIÉS

Toutefois, à la demande du résident, l'établissement lui verse, pour chacun de ces jours de congé accumulés, une compensation égale à un cent trentième (1/130) de son salaire annuel tout en lui payant le congé férié au taux régulier.

Interprétation de la FMRQ

Les congés fériés travaillés, en raison de gardes en établissement ou de gardes à domicile, peuvent s'accumuler et être ajoutés à la période des vacances annuelles ou être utilisés à d'autres périodes de l'année.

Un congé férié travaillé donne droit à une journée de congé. Toutefois, à votre choix, plutôt que de reprendre ce congé férié en jour de congé, vous pouvez exiger d'être payé en temps triple. Pour ce faire, vous devez faire la demande auprès de la Direction de l'enseignement ou auprès du service responsable de la paie. Vous avez jusqu'à la fin de l'année académique (le 30 juin) pour décider de vous faire payer le ou les congés fériés non pris dans l'année.

23.04 Le résident peut bénéficier des avantages prévus à l'article 23.03 ci-dessus, dès que la période au cours de laquelle il doit travailler se situe, en tout ou en partie, pendant la durée d'un congé férié.

Interprétation de la FMRQ

Si une portion de votre garde se situe à l'intérieur d'un congé férié, vous êtes réputé avoir travaillé lors de ce congé.

Par exemple, si le lundi 9 avril 2012 est un congé férié et si vous êtes de garde à domicile le dimanche 8 avril 2012, vous aurez la possibilité de reprendre ou de vous faire payer votre congé férié puisqu'une partie de votre garde, soit entre minuit et 8h le lundi matin, se situe à l'intérieur du congé férié. De même façon, si vous effectuez une garde de nuit en établissement le 9 avril 2012 de minuit à 8 heures le lundi matin, vous aurez aussi la possibilité de reprendre ou de vous faire payer votre congé férié.

Notez toutefois que si vous faites deux gardes à domicile consécutives, le dimanche 8 avril et le lundi 9 avril, vous êtes réputé avoir travaillé durant un seul congé férié.

23.05 REPORT DES CONGÉS FÉRIÉS

Lorsqu'un de ces congés fériés tombe un jour de congé hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, alors que le résident doit être rémunéré à même sa réserve de congé maladie, à l'exception des accidents de travail, le résident ne perd pas ce congé férié qui lui est remis à un moment convenu avec l'établissement.

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, alors que le résident est rémunéré en vertu des dispositions de l'assurance salaire, l'établissement versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et son salaire (1/260).

23.06 PÉRIODE DES FÊTES

À l'occasion du Jour de Noël ou du Jour de l'An, le résident a droit à cinq (5) jours consécutifs de congé, incluant le Jour de Noël ou le Jour de l'An. Les jours autres que les congés fériés et les jours de fin de semaine, compris dans ce congé, sont déduits du congé annuel et des congés fériés accumulés, au choix du résident.

Interprétation de la FMRQ

Les cinq jours sont des congés payés et ils sont répartis comme suit : les congés fériés de la période de Fêtes établis par l'établissement ou ce qui en tient lieu (le 25 décembre, le 26 décembre, le 1^{er} janvier et, dans certains établissements, le 2 janvier) ainsi que un ou deux autres congés, soit un congé férié travaillé ou des vacances. Notez qu'un congé, au sens de l'entente collective, est une journée ouvrable. Ainsi, dans l'éventualité où les 5 jours de congé sont scindés par une fin de semaine, cette dernière doit être exempte de toute activité clinique et ne doit pas être déduite des congés prévus à l'article 23.06.

La coutume veut que les congés pris durant la période des Fêtes – autres que les 2 congés fériés de Noël ou les 2 congés fériés du Jour de l'An – soient déduits de la banque de congés fériés travaillés du résident (souvent ceux que vous aurez travaillés ou que vous comptez travailler durant la période des Fêtes), – conformément à l'article 23.03. Toutefois, cela reste une coutume. Si vous désirez que ce congé soit plutôt déduit de votre banque de vacances, assurez-vous d'en informer l'établissement avant le début du congé.

ARTICLE 24

CONGÉS SOCIAUX

24.01 CONGÉS POUR DÉCÈS

L'établissement accorde au résident :

- a. cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant;
- b. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère ou père et mère du conjoint, bru et gendre;
- c. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère et de ses grands-parents;
- d. lors de décès mentionnés aux sous-alinéas précédents, une journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

Interprétation de la FMRQ

Les congés sociaux sont établis à partir des jours de calendrier. Un jour de calendrier inclut les journées de la fin de semaine. Par exemple, si le décès a lieu le dimanche, vous comptez les jours de congé à partir du dimanche.

24.02 CONGÉS POUR MARIAGE

À l'occasion de son mariage ou union civile, le résident a droit à sept (7) jours de calendrier de congé auxquels il peut accoler une semaine de congé sans solde. Ce congé est accordé à la condition que le résident en avise l'établissement quatre (4) semaines à l'avance.

Interprétation de la FMRQ

Les sept (7) jours de congé pour mariage ou pour union civile incluent le jour du mariage ou de l'union civile. Pour que vos congés soient acceptés, vous devez aviser votre établissement, généralement la direction de l'enseignement, au minimum quatre (4) semaines avant la date du mariage ou de l'union civile.

24.03 DISPOSITIONS MONÉTAIRES

Les jours de congé mentionnés aux articles précédents sont accordés à compter de la date de l'événement.

Ces jours de congé sont payés au taux du salaire du résident. Cependant, seuls les jours pendant lesquels le résident devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

Dans tous les cas, le résident doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

24.04 CONGÉ SANS SOLDE

L'établissement accorde au résident qui lui en fait la demande un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois en autant que ce congé soit autorisé au préalable par la faculté de médecine.

Interprétation de la FMRQ

PROCÉDURE DE DEMANDE

De façon générale, si vous désirez obtenir un congé sans solde, vous devez d'abord en faire la demande auprès de votre directeur de programme. Si la demande est acceptée par votre directeur de programme, elle doit ensuite être présentée au vice-doyen de votre faculté de médecine pour approbation finale. L'octroi du congé sans solde est régi par la politique interne de chaque faculté de médecine.

COUVERTURE D'ASSURANCE

Pour un congé sans solde de moins d'un mois, les régimes d'assurance demeurent en vigueur. Pour une plus longue période, vous devez poursuivre le paiement de votre prime et payer, en plus, celle de l'employeur pour maintenir votre couverture. Pour ce faire, veuillez communiquer avec la FMRQ.

Interprétation de la FMRQ

CESSATION ET
REMBOURSEMENT DES
PRÊTS ET BOURSES

Durant votre congé sans solde, vous vous trouvez à perdre votre statut d'étudiant, puisque vous ne payez plus de frais de scolarité. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, qui gère le programme des prêts et bourses du gouvernement du Québec, sera avisé de ce changement de statut par le biais de votre université, ce qui vous fera perdre votre éligibilité audit programme.

Par ailleurs, le Règlement sur l'aide financière aux études stipule que vous avez droit à une période de grâce d'une durée de six mois, avant d'effectuer votre premier paiement en vue de rembourser votre prêt. Les intérêts sur ce prêt seront toutefois calculés à partir du premier jour de la perte du statut d'étudiant. Vous recevrez un avis de votre institution financière à cet effet vous demandant d'établir les modalités de remboursement de votre prêt.

Veillez prendre note que cet avis n'est habituellement envoyé que vers la fin de la période de grâce. Donc, si vous désirez débiter le remboursement des intérêts sur le prêt plus tôt, il est de votre responsabilité de communiquer avec votre institution financière.

Le processus de remboursement sera arrêté dès votre retour au travail. Pour confirmer votre statut, vous devrez faire parvenir au bureau d'aide financière du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, un formulaire qui confirme que vous avez retrouvé votre statut d'étudiant. Vous trouverez ce formulaire au bureau de l'aide financière de votre université.

24.05
RETOUR DU CONGÉ
SANS SOLDE

Au retour des congés sans solde prévus aux articles 24.02 et 24.04, le résident reprend son poste et effectue ses stages conformément au carnet de stages émis par le Collège sans préjudicier la poursuite complète et continue de sa formation, avec tous les droits et avantages prévus à l'entente.

24.06 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Le résident peut, après en avoir avisé l'établissement le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés maladie ou prises sans solde, au choix du résident.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée si l'établissement y consent.

Le résident doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée d'un congé prévu au présent paragraphe.

Interprétation de la FMRQ

24.07
ABSENCE DU TRAVAIL

Vous pouvez bénéficier, pour des raisons familiales, de 10 jours de congé par année. Ces congés peuvent être déduits de la banque annuelle de maladie afin d'obtenir une rémunération pour les jours utilisés. Si, toutefois, vous n'avez plus de congés maladie ou que vous ne désirez pas utiliser ceux-ci, il est possible de prendre ces congés sans solde. Les congés peuvent être pris en demi-journées. Vous n'avez pas besoin d'obtenir une autorisation de la faculté de médecine pour vous prévaloir de ces congés. Vous devez toutefois en aviser l'établissement dès que possible.

Le résident peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail, en informant l'établissement des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Interprétation de la FMRQ

La loi sur les normes du travail (LNT) prévoit, dans les articles 79.8 à 79.15, la possibilité de prolonger les congés sans solde pris pour des raisons familiales, par exemple: maladie grave d'un enfant, du conjoint ou d'un parent; disparition d'un enfant; suicide d'un enfant ou de son conjoint; décès d'un enfant ou de son conjoint produit ou résultant d'un acte criminel. Dans ce cas, vous devez aviser l'établissement et fournir la preuve de votre absence.

ARTICLE 25

CONGÉ ANNUEL (Vacances)

25.01 VACANCES ANNUELLES

Le résident a droit à un congé annuel payé de quatre (4) semaines de calendrier pendant son année de résidence. Ce congé est divisible et peut être pris en tout temps après entente avec l'établissement, lequel ne peut refuser sauf s'il est en mesure d'établir que l'octroi d'un tel congé perturberait sérieusement la dispensation des soins médicaux habituellement prodigués par l'équipe médicale dans laquelle il fait son stage.

Dans un délai de trente (30) jours d'une demande de congé, l'établissement doit transmettre sa réponse par écrit, sans quoi il est réputé avoir accepté.

REPORT DE VACANCES NON UTILISÉES

Le résident peut prendre au cours de l'année suivante les jours de congé non utilisés au 30 juin de chaque année jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année. Cependant, les jours de congé ainsi reportés ne peuvent être monnayés.

Interprétation de la FMRQ

Sachez que c'est toujours l'établissement qui a le fardeau de la preuve dans le cas d'un refus de vacances. Il est préférable de faire sa demande par écrit, selon les procédures établies dans votre établissement. L'article prévoit que si, dans les 30 jours de votre demande, vous n'avez pas reçu de réponse, l'établissement est réputé avoir accepté vos vacances.

Vous pouvez, à votre choix, reporter à l'année suivante jusqu'à dix jours de vacances non utilisés. Toutefois, s'ils ne sont pas pris l'année suivante, ils sont perdus et ne peuvent être monnayés.

25.02 PRISE DES VACANCES

Le résident peut prendre son congé annuel dans tout établissement, peu importe la durée de son stage à l'intérieur dudit établissement.

25.03 CONJOINTS : DISPOSITIONS

Lorsque des conjoints travaillent dans un même établissement, ils ont droit de prendre leur congé annuel en même temps.

25.04 DISPOSITIONS MONÉTAIRES

La rémunération du congé annuel est remise en même temps que l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur les chèques de paie du congé annuel.

25.05 FIN DE SEMAINE

Le résident est libéré la fin de semaine qui suit immédiatement la période de congé annuel et celle qui précède.

Interprétation de la FMRQ

L'établissement doit vous donner congé les deux fins de semaine qui entourent vos vacances. Évidemment, les fins de semaine doivent précéder et suivre immédiatement la première et la dernière journée des vacances.

25.06 DISPOSITIONS EN CAS DE MALADIE

Un résident incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son établissement avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le résident doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible. À son retour, le résident détermine la nouvelle date de ses vacances, en conformité avec l'article 25.01.

25.07
PAIEMENT DES
VACANCES

L'établissement paie au résident qui termine ou abandonne sa formation les jours de congé annuel accumulés au moment de son départ.

Interprétation
de la FMRQ

À l'exception des vacances reportées de l'année précédente, le résident qui termine sa formation peut se faire payer ses vacances non prises, s'il est dans sa dernière année de formation. Notez que le nombre de jours de vacances est proportionnel au nombre de mois de stages effectués.

ARTICLE 26

DROITS PARENTAUX

Interprétation de la FMRQ

Comme pour le reste de ce guide, vous retrouverez l'interprétation détaillée des dispositions de l'article 26 dans les pages suivantes. Par contre, afin de vous permettre, en un coup d'œil, de connaître l'essentiel des congés parentaux indemnisés auxquels vous avez droit, un tableau synthèse est mis à votre disposition ci-après. Notez que des congés sans solde sont aussi prévus à l'article 26.41.

Congé de maternité:

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé de maternité (21 semaines) (art. 26.06 et suivants)	Semaines 1 à 18	18 semaines de prestations de maternité du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
	Semaines 19 à 21	3 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
Congé parental (art. 26.41)	Semaines 22 à 25	4 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %)
	Semaines 26 à 50	25 semaines de prestations parentales du RQAP (55 %)
Total	50 semaines	(21 semaines x 95 %) + (4 semaines x 70 %) + (25 semaines x 55 %) = moyenne de 72,4 % de votre revenu régulier sur une période de 50 semaines

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé de maternité (21 semaines) (art. 26.06 et suivants)	Semaines 1 à 15	15 semaines de prestations de maternité du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
	Semaines 16 à 21	6 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
Congé parental (art. 26.41)	Semaines 22 à 40	19 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %)
Total	40 semaines	(21 semaines x 95 %) + (19 semaines x 75 %) = moyenne de 84,8 % de votre revenu régulier sur une période de 40 semaines

Interprétation de la FMRQ

Congé de paternité :

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé de paternité (art. 26.28)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé de paternité (art. 26.29)	5 semaines	5 semaines de prestations de paternité du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Congé parental (partageable entre les conjoints) (art. 26.41)	Maximum 7 semaines*	7 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %)
	Maximum 25 semaines*	25 semaines de prestations parentales du RQAP (55 %)
Total	38 semaines dont 37 sont indemnisées par le RQAP	

* Le nombre de semaines de congé parental disponible sera réduit du nombre de semaines prises par la mère.

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé de paternité (art. 26.28)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé de paternité (5 semaines) (art. 26.29)	3 semaines	3 semaines de prestations de paternité du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
	2 semaines	Congé de paternité sans solde
Congé parental (partageable entre les conjoints) (art. 26.41)	Maximum 25 semaines*	25 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %)
Total	29 semaines dont 28 sont indemnisées par le RQAP et 2 semaines sans solde possibles	

* Le nombre de semaines de congé parental disponible sera réduit du nombre de semaines prises par la mère.

Interprétation de la FMRQ

Congé d'adoption :

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé d'adoption (art. 26.33)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (5 semaines) (art. 26.34 et suivants)	5 semaines	5 semaines de prestations d'adoption du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (art. 26.41)	Maximum 7 semaines	7 semaines de prestations d'adoption du RQAP (70 %)
	Maximum 25 semaines	25 semaines de prestations d'adoption du RQAP (55 %)
Total	38 semaines dont 37 sont indemnisées par le RQAP	

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé d'adoption (art. 26.33)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (5 semaines) (art. 26.34 et suivants)	5 semaines	5 semaines de prestations d'adoption du RQAP (75%) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (art. 26.41)	Maximum 23 semaines	23 semaines de prestations d'adoption du RQAP (75%)
Total	29 semaines dont 28 sont indemnisées par le RQAP	

SECTION I

Dispositions générales

26.01 DROITS PARENTAUX : INDEMNITÉS

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa a) de l'article 26.15 et de l'article 26.16, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le résident reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où le résident partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si le résident reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 26.06, le congé de paternité prévu à l'article 26.29 ou le congé pour adoption prévu à l'article 26.34.

Interprétation de la FMRQ

La majorité des résidentes enceintes sont éligibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Il existe toutefois des exceptions (Voir art. 26.14 pour les critères d'admissibilité du RQAP). Le cas échéant, vous devez présenter une demande auprès du Régime d'assurance emploi.

Cette disposition prévoit que votre établissement vous verse une indemnité à titre de supplément à la prestation d'assurance parentale ou d'assurance emploi visant à combler l'écart entre le montant de cette prestation et un montant équivalent à 95 % de votre salaire.

Le dernier alinéa de cet article vise à restreindre la possibilité pour deux conjoints œuvrant dans le secteur public ou parapublic [pour définition voir paragraphe 26.17 c)], dans deux établissements différents, de se prévaloir tous les deux d'un congé qui est restreint à un seul conjoint.

L'établissement peut exiger de la résidente qui désire se prévaloir de ce congé, soit une attestation du lieu de travail de son conjoint émise par l'employeur de ce dernier, soit une déclaration assermentée de la résidente.

26.02 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.

26.03 RESTRICTIONS

L'établissement ne rembourse pas au résident les sommes qui pourraient être exigées de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

Interprétation de la FMRQ

Le revenu maximal assurable est de 64 000\$ par année. Toute résidente qui recevrait un salaire plus élevé pourrait se voir réclamer une partie de ses prestations en vertu des Lois ci-haut mentionnées.

26.04 Le salaire hebdomadaire de base¹ n'est ni augmenté, ni diminué par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

Interprétation de la FMRQ

On entend par «salaire hebdomadaire de base» le traitement régulier du résident incluant les primes de responsabilité, c'est-à-dire les primes de résident-coordonnateur et d'assistant résident-coordonnateur.

26.05 À moins de stipulations expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au résident un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

1. On entend par «salaire hebdomadaire de base» le traitement régulier du résident incluant les primes de responsabilité.

SECTION II

Congé de maternité

26.06 DURÉE

La résidente enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 26.10 ou 26.11, doivent être consécutives.

La résidente enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 26.10 ou 26.11, doivent être consécutives.

La résidente 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 26.14, 26.15 et 26.16, selon le cas.

Le résident dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

Interprétation de la FMRQ

Votre congé de maternité sera d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines, si vous êtes admissible au RQAP, et de vingt (20) semaines, si vous ne l'êtes pas. Si vous n'êtes pas admissible au RQAP, veuillez consulter la FMRQ.

26.07 INTERRUPTION DE GROSSESSE

La résidente a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Interprétation de la FMRQ

Dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, vous avez droit au congé de maternité de 21 semaines. Vous recevrez des prestations de maternité du RQAP pour les 18 premières semaines, ainsi qu'une indemnité de l'employeur permettant de maintenir l'équivalent de 95 % du salaire régulier. Durant les 3 dernières semaines permettant de compléter les 21 semaines de congé de maternité prévues à la présente entente, l'indemnité de 95% du salaire sera payée en totalité par l'employeur.

Par ailleurs, vous n'avez toutefois pas droit aux prestations parentales du RQAP. Quant au père, il a droit au congé de paternité de (5) cinq jours prévu à l'article 26.28. Il n'a toutefois pas droit au congé de paternité de (5) cinq semaines donnant accès aux prestations de paternité.

Enfin, dans le cas d'une interruption de grossesse avant la vingtième semaine de grossesse, vous pouvez bénéficier d'un congé spécial et profiter de l'assurance salaire conformément au paragraphe 26.26 b). La durée de ce congé est déterminée par le certificat médical émis par votre médecin traitant.

26.08 RÉPARTITION

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la résidente. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la résidente admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

Interprétation de la FMRQ

Vous pouvez débutez votre congé de maternité à compter de la 24^e semaine de grossesse. Toutefois, si vous désirez commencer votre congé de maternité avant la 24^e semaine de grossesse, vous ne pouvez pas recevoir de prestation du RQAP. Vous serez donc en congé de maternité sans solde durant ces semaines.

26.09
ADMISSIBILITÉ
AU CONGÉ

La résidente a droit à la totalité de ce congé de maternité ainsi qu'à toutes les indemnités correspondantes, peu importe la portion restante de son emploi.

Interprétation
de la FMRQ

Malgré cela, pour éviter nombre de démarches administratives, la résidente a tout intérêt à commencer son congé de maternité au moins un mois avant la fin prévue de sa résidence et à faire, dans les délais prescrits normalement, les démarches reliées à l'émission d'une carte de stages pour l'année suivante.

26.10
SUSPENSION
DU CONGÉ

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

En outre, lorsque la résidente est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la résidente peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'établissement, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Interprétation
de la FMRQ

Le congé de maternité discontinu peut s'obtenir si votre enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou s'il doit être hospitalisé. Dans les deux cas, vous pourrez continuer votre congé de maternité lorsque votre enfant retournera à la maison. L'évènement doit se tenir entre la journée de l'accouchement et la 104^e semaine après la semaine d'accouchement.

26.11
POSSIBILITÉ DE
FRACTIONNER LE
CONGÉ DE MATERNITÉ

Sur demande de la résidente, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la résidente est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'établissement ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 26.42.

Interprétation
de la FMRQ

L'entente prévoit que vous puissiez prendre un congé sans solde si votre enfant est hospitalisé suite à sa naissance (maximum 26 semaines). Par ailleurs, vous pouvez prendre un congé sans solde pour une raison invoquée dans les articles 79.1 et 79.8 à 79.12. Pour ces derniers, communiquez avec la Fédération des médecins résidents du Québec pour plus d'information.

Durant cette période, vous continuez toutefois de bénéficier du régime d'assurance médicaments et des autres régimes d'assurance optionnels prévus à l'article 26.42 de l'entente, à certaines conditions.

26.12
INDEMNITÉ LORS DU
FRACTIONNEMENT DU
CONGÉ DE MATERNITÉ

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 26.10 ou 26.11, l'établissement verse à la résidente 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, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des articles 26.14, 26.15 ou 26.16, selon le cas, sous réserve de l'article 26.01.

26.13 PRÉAVIS

Pour obtenir le congé de maternité, la résidente doit donner un préavis écrit à l'établissement au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme 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 résidente doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la résidente est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'établissement d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Lors du départ pour le congé de maternité, l'établissement remet à la résidente une attestation qu'elle détient un emploi.

Interprétation de la FMRQ

Le genre d'imprévu qui peut faire en sorte que la résidente soit exemptée du préavis est, par exemple, une grossesse à risques élevés, accompagnée de saignements soudains et l'obligeant à demeurer alitée.

26.14 ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS DE CONGÉ DE MATERNITÉ

CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

La résidente qui a accumulé vingt (20) semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une résidente 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'établissement, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Interprétation de la FMRQ

Pour avoir droit aux prestations prévues pour le congé de maternité en vertu de l'entente collective, vous devez avoir vingt (20) semaines de service, c'est-à-dire avoir travaillé pour une période d'au moins 20 semaines dans le secteur public ou parapublic (voir art. 26.17 c)). Vous devez, de plus, être admissible aux prestations du RQAP en rencontrant les exigences suivantes :

- Être une travailleuse salariée ou un travailleur salarié qui réside au Québec au début de la période de prestations;
- Être une travailleuse salariée ou un travailleur salarié dont le revenu assurable est d'au moins 2 000 \$, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées. Le revenu est estimé sur une période de référence de 52 semaines;
- Il n'est pas nécessaire d'avoir un nombre minimal d'heures de travail;
- Le revenu maximal assurable est de 64 000 \$.

2. La résidente absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Interprétation de la FMRQ

Le RQAP prévoit deux types de régimes : le régime de base et le régime particulier. Sachez que, lorsque vous avez choisi un type de régime, il ne peut plus être modifié. Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations et doit être maintenu autant durant le congé de maternité et le congé de paternité que durant le congé parental.

Le régime de base du RQAP :

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé de maternité (21 semaines) (art. 26.06 et suivants)	Semaines 1 à 18	18 semaines de prestations de maternité du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
	Semaines 19 à 21	3 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
Congé parental (art. 26.41)	Semaines 22 à 25	4 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %)
	Semaines 26 à 50	25 semaines de prestations parentales
Total	50 semaines	(21 semaines x 95 %) + (4 semaines x 70 %) + (25 semaines x 55 %) = moyenne de 72,4 % de votre revenu régulier sur une période de 50 semaines

Le régime particulier du RQAP :

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé de maternité (21 semaines) (art. 26.06 et suivants)	Semaines 1 à 15	15 semaines de prestations de maternité du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
	Semaines 16 à 21	6 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
Congé parental (art. 26.41)	Semaines 22 à 40	19 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %)
Total	40 semaines	(21 semaines x 95 %) + (19 semaines x 75 %) = moyenne de 84,8 % de votre revenu régulier sur une période de 40 semaines

Dans les deux cas (régime général ou régime particulier), pour recevoir 95 % de votre salaire durant la totalité de votre congé de maternité, il est obligatoire de faire à la fois la demande de congé de maternité et la demande de congé parental auprès du RQAP. Il est possible de faire les demandes via le site Internet du RQAP. (www.rqap.gouv.qc.ca)

Les résidentes qui désirent poursuivre le congé parental après les 21 semaines de congé de maternité doivent consulter l'article 26.41 pour plus d'information.

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

26.15
ADMISSIBILITÉ À
L'ASSURANCE EMPLOI

DÉLAI DE CARENCE

INDEMNITÉ
COMPLÉMENTAIRE À
L'ASSURANCE EMPLOI

CALCUL DE
L'INDEMNITÉ
COMPLÉMENTAIRE

La résidente qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base;
- b. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une résidente 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 du Régime d'assurance emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par l'établissement, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la résidente aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la résidente continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Interprétation de la FMRQ

Il existe trois conditions de base pour avoir droit aux indemnités prévues dans cet article: 1) Vous ne devez pas être admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP); 2) Vous devez avoir complété vingt semaines de service dans le secteur public ou parapublic au cours des douze derniers mois; 3) Vous devez aussi être éligible aux prestations d'assurance emploi.

Pour avoir plus d'information sur l'assurance emploi, vous pouvez consulter le site Internet de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) à l'adresse suivante : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/vie/enfant.shtml>

Le RHDCC prévoit des prestations de congé de maternité durant une période de 17 semaines, étant compris que les 2 premières semaines sont en fait des semaines de carence. Ainsi, l'établissement versera l'indemnité prévue, soit 95 % de votre salaire hebdomadaire de base, pendant les deux semaines du délai de carence. Il paiera par la suite la différence entre la prestation du RHDCC versée et 95 % du salaire hebdomadaire de base. Pour les 3 dernières semaines du congé de maternité prévues à l'entente, il est nécessaire de demander des prestations de congé parental. L'établissement paiera donc la différence entre le montant de la prestation de congé parental et 95 % du salaire. Notez par ailleurs que vous bénéficiez des majorations des échelles de salaire et de l'augmentation statutaire qui entrent en vigueur durant votre congé de maternité.

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

26.16 INADMISSIBILITÉ AU RQAP ET À L'ASSURANCE EMPLOI

La résidente non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 26.14 et 26.15.

Toutefois, la résidente qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Interprétation de la FMRQ

La règle générale exclut le paiement de toute indemnité, si vous avez été déclarée inadmissible ou exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations d'assurance emploi par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), et si vous n'avez pas accumulé vingt semaines de service en résidence.

Toutefois, des règles particulières sont prévues au deuxième paragraphe, si vous avez cumulé 20 semaines de service dans le secteur public ou parapublic. En effet, si vous avez déjà travaillé pour un des employeurs définis à l'article 26.17 c), vous pourrez utiliser le nombre de semaines accumulées pour combler les vingt semaines nécessaires à l'obtention d'une indemnité égale à 95 % de votre salaire hebdomadaire de base et ce, pour une période de douze (12) semaines. Cette indemnité sera déboursée en totalité par l'établissement.

Il est possible que les douze (12) semaines d'indemnité versées par l'employeur soient considérées comme de la rémunération assurable aux fins du calcul des prestations du RQAP. Veuillez communiquer avec la FMRQ si vous avez des questions.

26.17 VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DURANT LES VACANCES

Dans les cas prévus par les articles 26.14, 26.15 et 26.16:

- a. Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la résidente est rémunérée.
- b. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la résidente admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'établissement d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent article, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDC au moyen d'un relevé officiel.
- c. Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

CALCUL DU SERVICE

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des articles 26.14, 26.15 et 26.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la résidente a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

Interprétation de la FMRQ

- a. Vous ne pouvez recevoir, pour la même semaine, une indemnité du RQAP ou une prestation d'assurance emploi, et une paie de vacances, durant votre congé de maternité. Vous pouvez prendre vos vacances avant le début du congé de maternité ou les reporter à la fin de votre congé de maternité, si vous ne voulez pas être pénalisée.
- b. Cet alinéa prévoit les modalités de versement de vos indemnités, le cas échéant.
- c. Cet alinéa définit les employeurs chez lesquels vous pouvez avoir accumulé du service avant le début de votre résidence en plus de votre résidence, pouvant ainsi vous permettre de recevoir une indemnité durant une période maximale de douze (12) semaines.

26.18 AVANTAGES SOCIAUX DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Durant son congé de maternité, la résidente bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-médicaments, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- maintien des bénéfices prévus aux articles 13.02 et 13.05.

Interprétation de la FMRQ

26.19 REPORT DES VACANCES

Durant votre congé de maternité, vous ne bénéficiez d'aucun autre avantage que ceux énumérés à ce paragraphe. À titre d'exemple, vous ne pouvez accumuler les congés fériés qui ont lieu durant votre congé.

La résidente peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'établissement de la date du report.

Interprétation de la FMRQ

Si vous aviez prévu des vacances ou s'il vous reste des vacances à prendre avant la fin de l'année académique, durant votre congé de maternité, vous devez aviser votre établissement au plus tard à la dix-huitième semaine, ou au plus tard le 30 juin, de votre intention de les reporter.

De plus, il est important de vous assurer que la règle de validation des stages (75%) vous permettra de prendre les vacances auxquelles vous avez droit à votre retour de congé de maternité. Sinon, il vous serait possible de prendre un mois de vacances consécutif à votre congé de maternité, avant de retourner en résidence. Ce faisant, vous ne perdrez pas vos journées de vacances.

Notez que vous pouvez, à la fin de votre congé de maternité et avant de débiter votre congé parental, décider de vous faire payer vos vacances de l'année en cours. Par contre, si vous avez des vacances reportées de l'année précédente, ces vacances ne sont pas monnayables.

26.20 DATE D'ACCOUCHEMENT RETARDÉE

PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Si la naissance a lieu après la date prévue, la résidente 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 résidente peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la résidente l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la résidente.

Durant ces prolongations, la résidente est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'établissement ni indemnité, ni prestation. La résidente bénéficie des avantages prévus à l'article 26.18 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à l'article 26.42.

Interprétation de la FMRQ

En plus des situations décrites aux articles 26.10 (congé de maternité interrompu) et 26.11 (congé de maternité fractionné), ce paragraphe permet, lorsque votre état de santé ou celui de votre enfant l'exige, une extension du congé de maternité de six semaines sans solde. Durant les 6 premières semaines de ce congé sans solde, vous continuez de cumuler des vacances, des congés de maladie, des journées de congès et d'étude et vous conservez vos couvertures d'assurances.

Entre la 6^e semaine et la 52^e semaine de congé sans solde, vous devez maintenir votre couverture d'assurance médicaments valide en payant votre quote-part, tel que le prévoit la Loi. Pour les assurances optionnelles, vous pouvez décider de les conserver en versant autant vos primes que celles de l'employeur.

26.21 RETOUR DU CONGÉ AVANT LA FIN DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 26.06. Si la résidente revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'établissement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

26.22 AVIS D'EXPIRATION DU CONGÉ

L'établissement doit faire parvenir à la résidente, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La résidente à qui l'établissement a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 26.48.

La résidente qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la résidente qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Interprétation de la FMRQ

L'article 26.06 établit à 21 semaines le congé de maternité. Par ailleurs, en vertu de l'article 26.48, une demande doit être formulée par écrit au moins trois semaines avant la fin du congé de maternité pour obtenir un congé sans solde à la suite d'un congé de maternité.

Il est important de noter que la résidente qui ne se présente pas au travail à la date prévue est présumée avoir démissionné et perd donc son poste de résidente.

26.23 RETOUR DU CONGÉ

Au retour du congé de maternité, la résidente reprend son poste attribué dans le cadre du décret sur la détermination des postes de résidents et effectue ses stages conformément au carnet de stages émis par le Collège.

Interprétation de la FMRQ

Cet article vous garantit un poste de résidence au retour du congé de maternité.

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

<p>26.24 RETRAIT PRÉVENTIF : AFFECTATION PROVISOIRE</p>	<p>La résidente peut demander d'être affectée provisoirement à un autre stage conformément au carnet de stages émis par le Collège, dans les cas suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 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. b. Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
<p>CERTIFICAT MÉDICAL AVIS À LA FÉDÉRATION</p>	<p>La résidente doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.</p> <p>Lorsque l'établissement reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement la Fédération et lui indique le nom de la résidente et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.</p>
<p>EN CAS DE NON-AFFECTATION</p>	<p>Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la résidente a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la résidente enceinte, à la date de son accouchement et pour la résidente qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la résidente admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.</p>
<p>INDEMNITÉ</p>	<p>Durant le congé spécial prévu par le présent article, la résidente 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.</p>
<p>AVANCE SUR L'INDEMNITÉ</p>	<p>Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'établissement verse à la résidente une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.</p> <p>Toutefois, dans le cas où la résidente exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.</p>

Interprétation
de la FMRQ

Si votre travail comporte des dangers potentiels ou réels pour votre santé ou pour celle de votre enfant, vous pouvez demander un changement de stage à votre directeur de programme. Pour ce faire, vous devez présenter un certificat médical. Si votre demande est refusée, vous pouvez faire appel à la CSST pour bénéficier d'un congé spécial (retrait préventif).

Pour que vous receviez les prestations de la CSST, votre médecin traitant doit remplir le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite ».

Dans ce certificat, votre médecin traitant doit définir les conditions de travail qui comportent des dangers physiques pour vous et l'enfant à naître. Il doit aussi fixer la date à laquelle ce congé commence à s'appliquer.

Interprétation de la FMRQ

Pour faciliter vos démarches de changement de stage, vous pouvez faire remplir le certificat de la CSST par votre médecin traitant et l'utiliser pour faire la demande à votre directeur de programme. Si cette demande est refusée, vous aurez déjà le document nécessaire pour faire votre demande de prestation à la CSST, moyennant la validation du certificat.

En effet, votre médecin traitant devra consulter le médecin du service de santé de votre établissement, afin de valider la demande de retrait préventif. Vous serez ensuite en retrait préventif à la maison jusqu'à ce que l'établissement puisse vous trouver un autre stage ou jusqu'à la quatrième (4^e) semaine précédant la date de l'accouchement, moment où débutera votre congé de maternité. Dans ce cas, vous aurez à reprendre la portion du ou des stages que vous n'aurez pas effectuée.

DEMANDE À LA CSST

Vous avez la responsabilité de faire une demande de prestation à la CSST en envoyant le certificat de retrait préventif mentionné ci-haut ou en vous présentant à un bureau de la CSST avec le document en question. Si vous désirez accélérer le processus d'étude de votre dossier, il est préférable de vous présenter à un bureau de la CSST. Voici un exemple de paiement des indemnités lors d'un retrait préventif:

- pour les cinq jours ouvrables suivant le retrait préventif, vous recevrez de l'établissement votre salaire habituel;
- durant les quatorze jours de calendrier suivants, l'établissement vous versera 90 % de votre salaire net (soit votre salaire brut, moins les déductions prévues pour les impôts, le régime des rentes et l'assurance emploi);
- les jours suivants, jusqu'à ce que vous retourniez au travail ou jusqu'à la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la CSST vous versera 90 % de votre revenu net.

Il est important de souligner que la CSST peut refuser votre demande. Si tel est le cas, veuillez communiquer avec la FMRQ dès la réception de la réponse de la CSST.

Pour plus d'information sur le « Programme de maternité sans danger », vous pouvez consulter le site Internet suivant : www.csst.qc.ca.

26.25 HORAIRE RÉGULIER DE BASE

L'horaire régulier de base de la résidente enceinte ne doit pas dépasser huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, à l'exception du service de garde.

RETRAIT DE LA GARDE ET DES QUARTS DE SOIR ET DE NUIT

Dans les vingt (20) semaines précédant la date prévue d'accouchement, la résidente a droit d'être relevée de son service de garde. Si le travail de la résidente est organisé en fonction de quarts de travail, elle a aussi droit hebdomadairement, à compter de ce moment, à deux (2) jours de congés consécutifs; de plus elle a aussi droit d'être relevée de tout quart de travail de soir ou de nuit, le cas échéant.

PRÉAVIS

La résidente doit informer les autorités compétentes avant de cesser d'effectuer des quarts de soir ou de nuit ou d'effectuer son service de garde.

Interprétation de la FMRQ

Dès le début de la grossesse, vous ne devez pas travailler plus de huit (8) heures par jour lorsque vous n'êtes pas de garde.

À partir de la 20^e semaine de grossesse, vous pouvez exiger d'être relevée de vos gardes, qu'elles soient à domicile ou en établissement.

Les résidentes enceintes qui travaillent à l'urgence doivent être exemptées des quarts de soir et de nuit à partir de la 20^e semaine de grossesse. Elles doivent aussi avoir deux (2) jours de congé consécutifs par semaine. Notez toutefois qu'à l'exception des deux (2) fins de semaines de congé, ces jours ne doivent pas nécessairement être un samedi et un dimanche.

Nous vous rappelons que vous n'avez pas de permission à demander. Vous devez néanmoins en informer votre directeur de programme et convenir avec lui des modalités qui vous permettront d'atteindre les objectifs du stage en cours.

Dans certains cas, il est possible que votre directeur de programme exige, pour des raisons académiques, que vous repreniez une partie ou la totalité des gardes non réalisées durant votre grossesse. Le cas échéant, nous vous rappelons que, malgré tout, la reprise des gardes doit se faire dans le respect de l'article 12 de l'entente collective, en ce qui a trait au nombre et à la fréquence des gardes par période de 28 jours.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

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

26.26 CONGÉ DE MALADIE

CONGÉ EN CAS D'INTERRUPTION DE GROSSESSE

CONGÉ POUR VISITE CHEZ UN PROFESSIONNEL DE LA SANTÉ

- 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;
- 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 ou un rapport écrit et signé par une sage-femme.

Interprétation de la FMRQ

a. Les cinq premiers jours du congé spécial seront payés à même votre banque de congés de maladie. À partir de la sixième journée, vous recevrez des prestations d'assurance salaire. Vous devrez expressément faire la demande de ce congé spécial à l'établissement, sinon vous serez considérée en absence autorisée, mais sans solde. Le congé de maladie finira la 4^e semaine précédant le jour prévu de l'accouchement.

b. Dans ce cas, vous utiliserez vos congés de maladie ainsi que l'assurance salaire. La durée du congé spécial sera déterminée par votre médecin traitant. Vous devrez expressément faire la demande de ce congé spécial à l'établissement, sinon vous serez considérée en absence autorisée, mais sans solde.

c. Voir les commentaires qui suivent à l'article 26.27.

26.27
VISITE CHEZ LE
PROFESSIONNEL DE
LA SANTÉ

Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) de l'article 26.26, la résidente bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la résidente bénéficie des avantages prévus par l'article 26.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 26.23 de la section II. La résidente visée aux sous-alinéas a), b) et c) de l'article 26.26 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la résidente doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

Interprétation
de la FMRQ

Pour les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, vous pouvez obtenir jusqu'à quatre jours de congé qui vous seront payés comme si vous étiez au travail. Ces congés n'altèrent en rien votre banque de congés de maladie. Une fois ces congés épuisés, vous pouvez, le cas échéant, vous prévaloir des avantages du régime de congé de maladie ou d'assurance salaire pour les visites chez un professionnel de la santé.

SECTION IV

Autres congés parentaux

Interprétation
de la FMRQ

CONGÉS DE PATERNITÉ

Voici un tableau qui résume les prestations du RQAP auxquelles vous avez droit. Notez que le nombre de semaines de congé parental indiqué dans ce tableau est le maximum prévu par le RQAP. Si votre conjointe utilise des semaines de prestations parentales, il vous faudra les déduire du nombre de semaines auxquelles vous avez droit. De plus, le nombre de semaines de prestations sera déterminé en fonction du type de régime choisi (général ou particulier) par le premier des deux parents ayant reçu des prestations.

Régime de base du RQAP :

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé de paternité (art. 26.28)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé de paternité (art. 26.29)	5 semaines	5 semaines de prestations de paternité du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Congé parental (partageable entre les conjoints) (art. 26.41)	Maximum 7 semaines*	7 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %)
	Maximum 25 semaines*	25 semaines de prestations parentales du RQAP (55 %)
Total	38 semaines dont 37 sont indemnisées par le RQAP	

* Le nombre de semaines de congé parental disponible sera réduit du nombre de semaines prises par la mère.

Interprétation de la FMRQ

Régime particulier du RQAP :

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé de paternité (art. 26.28)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé de paternité (5 semaines) (art. 26.29)	3 semaines	3 semaines de prestations de paternité du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
	2 semaines	Congé de paternité sans solde
Congé parental (partageable entre les conjoints) (art. 26.41)	Maximum 25 semaines*	25 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %)
Total	29 semaines dont 28 sont indemnisées par le RQAP et 2 semaines sans solde possible	

* Le nombre de semaines de congé parental disponible sera réduit du nombre de semaines prises par la mère.

26.28 CONGÉ DE PATERNITÉ

Le résident a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le résident a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

CONGÉ POUR LA CONJOINTE DE MÊME SEXE

La résidente, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Interprétation de la FMRQ

Si vous désirez ajouter des vacances à votre congé de paternité, assurez-vous de bien préciser à votre établissement les jours de congé de paternité et les jours durant lesquels vous serez en vacances, car vous n'avez pas droit au congé de paternité lorsque vous êtes en vacances.

Si votre conjointe n'a pu mener à terme sa grossesse à cause d'une fausse couche ou si elle a accouché d'un enfant mort-né, l'établissement considère que vous avez droit à votre congé de paternité, dans la mesure où cela survient après vingt semaines de grossesse.

26.29 CONGÉ SANS SOLDE DE PATERNITÉ

À l'occasion de la naissance de son enfant, le résident a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 26.50 et 26.51, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le résident admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

CONGÉ POUR LA CONJOINTE DE MÊME SEXE

La résidente dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Interprétation de la FMRQ

Ce congé est en sus du congé de 5 jours prévu à l'article 26.28. Notez que ce congé doit être pris de façon consécutive, sauf lorsque vous suspendez votre congé parce que votre enfant est gravement malade ou qu'il est victime d'un acte criminel.

Le résident ou la résidente conjointe recevra, durant la totalité ou une partie de ce congé, des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'un supplément de l'employeur. Ce faisant, vous pourrez maintenir la totalité de vos revenus.

26.30 INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Pendant le congé de paternité prévu à l'article 26.29, le résident 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 Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e et 3^e alinéas de l'article 26.14 ou les 2^e et 3^e sous-alinéas de l'alinéa b) de l'article 26.15, selon le cas, s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

26.31 INADMISSIBILITÉ AU RQAP ET À L'ASSURANCE EMPLOI

Le résident qui n'est pas admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 26.29 une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

Interprétation de la FMRQ

Si vous n'êtes pas éligible au RQAP ou au Régime d'assurance emploi, l'employeur vous versera l'équivalent de votre salaire durant vos 5 semaines de congé de paternité prévues à l'article 26.29.

26.32 VACANCES DURANT LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Les alinéas a) et b) de l'article 26.17 s'appliquent au résident qui bénéficie des indemnités prévues aux articles 26.30 ou 26.31 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

Interprétation de la FMRQ

Voici un tableau qui résume les prestations du RQAP auxquelles vous avez droit. Notez que le nombre de semaines de congé parental indiqué dans ce tableau est le maximum prévu par le RQAP. Si votre conjoint utilise des semaines de prestations parentales, il vous faudra les déduire du nombre de semaines auxquelles vous avez droit. De plus, le nombre de semaines de prestations sera déterminé en fonction du type de régime choisi (général ou particulier) par le premier des deux parents ayant reçu des prestations.

Régime de base du RQAP:

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé d'adoption (art. 26.33)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (5 semaines) (art. 26.34 et suivants)	5 semaines	5 semaines de prestations d'adoption du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur 100 % du salaire habituel
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (art. 26.41)	Maximum 7 semaines	7 semaines de prestations d'adoption du RQAP (70 %)
	Maximum 25 semaines	25 semaines de prestations d'adoption du RQAP (55 %)
Total	38 semaines	dont 37 sont indemnisées par le RQAP

Interprétation de la FMRQ

Régime particulier du RQAP:

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé d'adoption (art. 26.33)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (5 semaines) (art. 26.34 et suivants)	5 semaines	5 semaines de prestations d'adoption du RQAP (75%) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (art. 26.41)	Maximum 23 semaines	23 semaines de prestations d'adoption du RQAP (75%)
Total	29 semaines dont 28 sont indemnisées par le RQAP	

26.33 CONGÉ D'ADOPTION

Le résident a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Interprétation de la FMRQ

Cette semaine de congé s'ajoute aux congés prévus à l'article 26.34 et est rémunérée en totalité par votre employeur. Par ailleurs, si vous désirez ajouter des vacances à votre congé d'adoption, assurez-vous de bien préciser à votre établissement les jours de congé d'adoption et les jours durant lesquels vous serez en vacances, car vous n'avez pas droit au congé d'adoption lorsque vous êtes en vacances.

26.34 DURÉE

Le résident qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 26.50 et 26.51, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

INDEMNITÉ RQAP

Pour le résident admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour le résident qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'établissement.

Interprétation de la FMRQ

L'admissibilité aux prestations du RQAP est définie comme la période qui commence au plus tôt durant la semaine au cours de laquelle l'enfant arrive chez un parent en vue de son adoption.

Ainsi, l'arrivée de l'enfant signifie le moment où l'enfant est physiquement placé dans la résidence de ses parents, et non à compter du jour où le jugement d'adoption est rendu. De plus, l'expression «en vue de son adoption» précise qu'il faut être en mesure de démontrer une intention d'adopter.

Pour chaque type d'adoption, la date du début du paiement des prestations du RQAP est :

Adoption au Québec :

1. Pour l'adoption spéciale (intrafamiliale) : la date du dépôt, à la cour, de la requête pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption.
2. Pour l'adoption dans le cadre du programme banque mixte : la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille.
3. Pour l'adoption régulière : la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille.
4. Pour l'adoption de l'enfant déjà placé chez vous en famille d'accueil : la date de dépôt à la cour de la requête pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption.

Adoption hors du Québec :

1. La date à laquelle l'enfant, qui a été physiquement confié aux parents adoptants par l'autorité compétente, est arrivé au Québec.

Nous attirons votre attention sur le fait que les congés pour adoption de cinq semaines ne s'appliquent pas lors de l'adoption de l'enfant de son conjoint.

26.35 INDEMNITÉ DU CONGÉ POUR ADOPTION

Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 26.34, le résident 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 Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e et 3^e paragraphes de l'article 26.14 ou les 2^e et 3^e sous-alinéas de l'alinéa b) de l'article 26.15, selon le cas, s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

Interprétation de la FMRQ

Lors du congé pour adoption, vous recevrez la prestation du RQAP ou de l'assurance emploi, selon le cas, et une indemnité de l'employeur équivalant à la différence entre la prestation du RQAP et 100 % votre salaire. Ainsi, vous ne percevrez pas de baisse de salaire durant cette période.

Les prestations du RQAP seront déterminées en fonction du type de régime choisi (général ou particulier) par le premier des deux parents ayant reçu des prestations. Par ailleurs, notons que les congés pour adoption sont partageables entre les 2 parents adoptants.

26.36 INADMISSIBILITÉ AU RQAP ET À L'ASSURANCE EMPLOI

Le résident qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 26.34, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

Interprétation de la FMRQ

Si vous n'êtes pas admissible aux prestations du RQAP ou de l'assurance emploi, l'établissement vous versera, pour une durée de cinq semaines, une indemnité égale à 100 % de votre salaire.

26.37
CONGÉ POUR
ADOPTION :
ENFANT DU CONJOINT

Le résident qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

26.38
VACANCES DURANT LE
CONGÉ D'ADOPTION

Les alinéas a) et b) de l'article 26.17 s'appliquent au résident bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 26.35 ou 26.36 en faisant les adaptations nécessaires.

26.39
CONGÉ SANS SOLDE EN
VUE D'UNE ADOPTION
À L'EXTÉRIEUR
DU QUÉBEC

Le résident bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

Le résident qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'établissement, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions à l'article 26.34 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, le résident bénéficie des avantages prévus à l'article 26.42.

Interprétation
de la FMRQ

Vous avez la possibilité d'obtenir un congé sans solde de 10 semaines pour vous permettre de voyager pour prendre l'enfant en charge. Ce congé doit précéder les congés d'adoption indemnisés par l'employeur (art. 26.33) ou le RQAP (art. 26.34). Ce congé se terminera, au plus tard, une semaine après que vous ayez reçu vos prestations du RQAP.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce congé ne s'applique pas lors de l'adoption de l'enfant de son conjoint.

26.40
RETOUR AU TRAVAIL

Au retour du congé pour adoption, le résident reprend son poste attribué dans le cadre du décret sur la détermination des postes de résidents et effectue ses stages conformément au carnet de stages émis par le Collège.

Interprétation
de la FMRQ

Cet article confirme que vous avez un poste de résidence à votre retour de congé pour adoption.

26.41 CONGÉ SANS SOLDE

CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

a. Le résident a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 26.06;
2. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 26.29. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
3. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à l'article 26.34. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

Le résident qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans en autant qu'il y soit autorisé au préalable par la faculté de médecine. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

MODIFICATION DU CONGÉ SANS SOLDE

Pendant la durée de ce congé, le résident peut, en autant qu'il y soit autorisé au préalable par la faculté de médecine et suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à l'établissement, se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i. d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- ii. d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, le résident peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'il l'ait signifié dans sa première demande de modification.

Le résident qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont le conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint du résident n'est pas un salarié du secteur public, le résident peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

CONGÉ SANS SOLDE DE 52 SEMAINES

b. Le résident qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le résident et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

CONGÉ SANS SOLDE DE 2 ANS

Vous avez droit à un congé sans solde en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Ce congé sans solde est d'une durée maximale de deux ans et peut être divisé entre les conjoints, dans la mesure où vous êtes tous deux résidents. Il est important de souligner que le congé sans solde doit être consécutif au congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Exemple : A la suite de votre congé de maternité, vous décidez de prendre un congé sans solde de sept mois. À la fin de votre septième mois, votre conjoint résident commence un congé sans solde de huit mois. La durée totale des congés sans solde pris par les parents de l'enfant est de 15 mois. Les conditions relatives au congé sans solde sont respectées :

- a. Vous prenez le congé sans solde de façon consécutive à votre congé de maternité;
- b. La deuxième portion du congé sans solde prise votre conjoint est consécutive à votre portion du congé sans solde;
- c. Le congé sans solde est d'une durée de 2 ans ou moins.

CONGÉ À TEMPS PARTIEL

Cet article donne aussi accès au congé partiel, sans solde, c'est-à-dire au travail à temps partiel. Vous devez toutefois avoir l'autorisation de votre faculté de médecine pour poursuivre votre programme de résidence à temps partiel. Dans les faits, vous devez d'abord vous entendre avec votre directeur de programme et avec la faculté de médecine (vice-doyen) sur l'aménagement des stages. Si vous avez une entente avec votre directeur de programme et avec la faculté de médecine, nous vous conseillons d'officialiser cette entente par écrit.

Assurez-vous que les objectifs des stages sont déterminés avant le début du travail à temps partiel, pour éviter des problèmes ultérieurs avec vos évaluations. L'entente intervenue avec l'université doit aussi être acceptée par le Collège des médecins du Québec. Vous devez aviser l'établissement dans les trente (30) jours précédant le début de ce travail à temps partiel.

CONGÉ SANS SOLDE DE 52 SEMAINES

À la place de ce qui précède, vous pouvez choisir de profiter d'un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, pris au moment de votre choix, à l'intérieur de la période de soixante-dix (70) semaines qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant. Ce congé doit être continu et ne peut être fractionné en deux ou plusieurs périodes totalisant cinquante-deux (52) semaines. Il ne peut non plus être à temps partiel. Tout comme le congé sans solde de deux ans, ce congé ne peut être accordé si vous adoptez l'enfant de votre conjoint. L'octroi de ce congé doit faire l'objet d'une demande soumise au moins deux semaines avant le début du congé sans solde.

PRESTATION DU RQAP DE CONGÉ PARENTAL OU D'ADOPTION

Durant le congé sans solde prévu à cet article, vous pouvez obtenir une prestation de congé parental ou d'adoption, selon le cas, par le Régime québécois d'assurance parentale. Ici aussi, deux (2) types de régime sont en vigueur et le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit des prestations. Notez que ce choix ne peut être modifié par la suite. Les prestations du congé parental, tout comme celles d'adoption, peuvent être prises en entier par l'un des conjoints ou être divisées entre eux. De plus, l'autre parent de l'enfant pourrait aussi décider de profiter d'une partie de l'indemnité du congé parental, durant le congé de maternité de la mère.

Interprétation de la FMRQ

Congé de maternité:

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé de maternité (21 semaines) (art. 26.06 et suivants)	Semaines 1 à 18	18 semaines de prestations de maternité du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
	Semaines 19 à 21	3 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
Congé parental (art. 26.41)	Semaines 22 à 25	4 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %)
	Semaines 26 à 50	25 semaines de prestations parentales du RQAP (55 %)
Total	50 semaines	(21 semaines x 95 %) + (4 semaines x 70 %) + (25 semaines x 55 %) = moyenne de 72,4 % de votre revenu régulier sur une période de 50 semaines

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé de maternité (21 semaines) (art. 26.06 et suivants)	Semaines 1 à 15	15 semaines de prestations de maternité du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
	Semaines 16 à 21	6 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 95 % du salaire habituel
Congé parental (art. 26.41)	Semaines 22 à 40	19 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %)
Total	40 semaines	(21 semaines x 95 %) + (19 semaines x 75 %) = moyenne de 84,8 % de votre revenu régulier sur une période de 40 semaines

Interprétation de la FMRQ

Congé de paternité :

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé de paternité (art. 26.28)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé de paternité (art. 26.29)	5 semaines	5 semaines de prestations de paternité du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Congé parental (partageable entre les conjoints) (art. 26.41)	Maximum 7 semaines*	7 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %)
	Maximum 25 semaines*	25 semaines de prestations parentales du RQAP (55 %)
Total	38 semaines dont 37 sont indemnisées par le RQAP	

* Le nombre de semaines de congé parental disponible sera réduit du nombre de semaines prises par la mère.

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé de paternité (art. 26.28)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé de paternité (5 semaines) (art. 26.29)	3 semaines	3 semaines de prestations de paternité du RQAP (75 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
	2 semaines	Congé de paternité sans solde
Congé parental (partageable entre les conjoints) (art. 26.41)	Maximum 25 semaines*	25 semaines de prestations parentales du RQAP (75 %)
Total	29 semaines dont 28 sont indemnisées par le RQAP et 2 semaines sans solde possible	

* Le nombre de semaines de congé parental disponible sera réduit du nombre de semaines prises par la mère.

Interprétation de la FMRQ

Congé d'adoption :

RÉGIME DE BASE DU RQAP		
Congé d'adoption (art. 26.33)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (5 semaines) (art. 26.34 et suivants)	5 semaines	5 semaines de prestations d'adoption du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (art. 26.41)	Maximum 7 semaines	7 semaines de prestations d'adoption du RQAP (70 %)
	Maximum 25 semaines	25 semaines de prestations d'adoption du RQAP (55 %)
Total	38 semaines dont 37 sont indemnisées par le RQAP	

RÉGIME PARTICULIER DU RQAP		
Congé d'adoption (art. 26.33)	1 semaine	5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (5 semaines) (art. 26.34 et suivants)	5 semaines	5 semaines de prestations d'adoption du RQAP (75%) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Congé d'adoption partageable entre les conjoints (art. 26.41)	Maximum 23 semaines	23 semaines de prestations d'adoption du RQAP (75%)
Total	29 semaines dont 28 sont indemnisées par le RQAP	

26.42 PARTICIPATION AUX RÉGIMES D'ASSURANCES DURANT LE CONGÉ SANS SOLDE

Au cours du congé sans solde prévu à l'article 26.41, le résident continue de participer au régime d'assurance médicaments qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, il peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Interprétation de la FMRQ

Durant les 52 premières semaines du congé sans solde (parental), vous devez continuer à payer vos primes d'assurance médicaments, tel que prévu dans la loi. Si votre congé se prolonge au-delà de 52 semaines, vous pouvez maintenir cette couverture, mais vous devrez payer autant vos primes que celles de l'employeur.

Pour les assurances optionnelles, si vous désirez maintenir votre couverture, vous devrez payer autant votre quote-part que celle de l'employeur durant votre congé sans solde.

26.43
DISPOSITION DURANT
LE CONGÉ : VACANCES
CONGÉ DE MALADIE

Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde :

- 1. Congé annuel :** À la demande du résident, l'établissement peut lui remettre l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés à la date de son départ en congé.
- 2. Congé maladie :** les congés accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit du résident et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Interprétation
de la FMRQ

Vous pouvez, à la fin de votre congé de maternité et avant de débiter votre congé parental, décider de vous faire payer vos vacances de l'année en cours. Par contre, si vous avez des vacances reportées de l'année précédente, ces vacances ne sont pas monnayables.

26.44
VACANCES DURANT LE
CONGÉ SANS SOLDE

Le résident peut prendre sa période de congé annuel reporté immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent article, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

Interprétation
de la FMRQ

Malgré que le congé parental doit être pris de façon consécutive au congé de maternité, au congé de paternité ou au congé d'adoption, il vous est possible de prendre vos vacances avant de débiter votre congé parental.

26.45
RETOUR EN RÉSIDENCE

À l'expiration de ce congé sans solde, le résident reprend son poste attribué dans le cadre du décret sur la détermination des postes de résidents et effectue ses stages conformément au carnet de stages émis par le Collège.

26.46
CONGÉ SANS
SOLDE POUR
RESPONSABILITÉS
PARENTALES

Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au résident dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence du résident concerné. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux articles 26.42, 26.48 et 26.49.

Interprétation
de la FMRQ

Le congé sans solde pour responsabilités parentales doit être demandé au moins 3 semaines avant le début du congé.

En vertu de la Loi, vous devez maintenir votre adhésion à un régime collectif d'assurances, si vous avez la possibilité de le faire. Ainsi, vous devrez continuer de payer vos primes d'assurance médicaments durant ce congé sans solde. Par contre, la situation est différente pour les régimes d'assurance optionnels (maladie, vie, complémentaire), car vous avez le choix de les conserver ou non. Si vous décidez de les maintenir, vous devez alors verser autant vos primes que celles de l'employeur.

DISPOSITIONS DIVERSES

LES AVIS ET LES PRÉAVIS

26.47 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a. Les congés prévus aux articles 26.28 et 26.33 sont précédés, dès que possible, d'un avis par le résident à son établissement;
- b. Les congés visés aux articles 26.29 et 26.34 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le résident doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 26.29 ou de son congé pour adoption prévu à l'article 26.34, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à l'article 26.48.

Le résident qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le résident qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

Interprétation de la FMRQ

Le congé de paternité et celui d'adoption de 5 jours doivent être demandés dès que possible auprès de l'établissement, mais il n'y a pas de délai prescrit dans l'entente à cet effet. Par contre, le congé de paternité et celui d'adoption de 5 semaines, payés par le RQAP, doivent être demandés au moins trois semaines avant le début du congé, sauf si la naissance a lieu avant la date prévue.

26.48 DEMANDE DE CONGÉ

Le congé sans solde visé à l'article 26.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour.

26.49 AVIS D'EXPIRATION DU CONGÉ SANS SOLDE

Le résident à qui l'établissement a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si le résident ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est considéré comme ayant démissionné.

Le résident qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

LA PROLONGATION, LA SUSPENSION ET LE FRACTIONNEMENT

26.50 SUSPENSION DU CONGÉ DE PATERNITÉ OU DU CONGÉ POUR ADOPTION

Lorsque son enfant est hospitalisé, le résident peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 26.29 ou son congé pour adoption prévu à l'article 26.34, après entente avec l'établissement, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

26.51
FRACTIONNEMENT DU
CONGÉ DE PATERNITÉ
OU DU CONGÉ POUR
ADOPTION

Sur demande du résident, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 26.29, le congé pour adoption prévu à l'article 26.34 ou le congé sans solde à temps complet prévu à l'article 26.41 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant du résident est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le résident est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le résident est visé par l'article 26.42 durant cette période.

Interprétation
de la FMRQ

Le congé de paternité ou pour adoption peut être fractionné pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffes, d'accident ou d'acte criminel, tel que le prévoit la Loi sur les normes du travail.

26.52

Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 26.50 et 26.51, l'établissement verse au résident l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'établissement verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de l'article 26.29 ou 26.34, selon le cas, sous réserve de l'article 26.01.

26.53
PROLONGATION DU
CONGÉ DE PATERNITÉ
OU DU CONGÉ POUR
ADOPTION

Le résident qui fait parvenir à l'établissement, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 26.29 ou de son congé pour adoption prévu à l'article 26.34, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le résident est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'établissement ni indemnité, ni prestation. Le résident est visé par l'article 26.42 durant cette période.

26.54
AVANTAGES SOCIAUX

Le résident qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux articles 26.28, 26.29, 26.33, 26.34 et 26.36 bénéficie des avantages prévus à l'article 26.18, en autant qu'il y ait normalement droit, et à l'article 26.23 de la section II.

26.55
INDEMNITÉ DURANT
UNE GRÈVE

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

26.56

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Interprétation de la FMRQ et autres commentaires sur les droits parentaux :

Le gouvernement du Québec met à la disposition des futurs/nouveaux parents un site Internet assez complet sur tous les sujets touchant, de près ou de loin, la grossesse, la naissance ou l'adoption d'un enfant. En voici l'adresse : www.naissance.info.gouv.qc.ca

ASPECTS PÉDAGOGIQUES

LE CHANGEMENT DANS L'ORDRE DES STAGES

La littérature sur les risques reliés à la grossesse durant la résidence est peu abondante. On peut dire, cependant, que l'environnement de travail de la résidence comporte certains risques pour la santé de la mère et de l'enfant.

Ces facteurs sont les métaux lourds, les solvants organiques, les gaz anesthésiants, les infections, les radiations et certains facteurs comme la station debout, les heures de travail prolongées, le stress et les quarts de travail variés.

Il est reconnu que ces facteurs de risque peuvent entraîner plusieurs problèmes de santé : dysfonctions sexuelles, stérilité, malformations génétiques ou chromosomales, retards de croissance intra-utérine, avortement spontané, mort fœtale, naissance prématurée, malformation congénitale, troubles comportementaux et certains cancers infantiles ou autres maladies. Des incidences accrues de toxémie, d'anémie, d'infarctus placentaire et de bébés de petit poids sont également rapportées, particulièrement chez les résidentes en obstétrique, en chirurgie, en anesthésiologie et en radiologie. L'intensité de ces facteurs de risque variant énormément d'un stage à l'autre, il est de votre responsabilité d'en discuter avec votre directeur de programme afin de modifier, au besoin, l'ordre des stages durant la grossesse.

Pour faciliter les changements de stages ou les réaménagements dans l'ordre de vos stages, il est préférable de discuter de cette question dès le début de votre grossesse, car le réaménagement de vos stages peut avoir une influence sur l'ordre des stages de vos confrères et consœurs.

DÉLAIS ET DATES DES EXAMENS

Prendre un congé de maternité ou de paternité implique une prolongation du programme de résidence équivalant à la durée du congé. S'il vous est possible de planifier les dates de votre congé parental, nous vous suggérons de tenir compte également des règles particulières des deux collèges canadiens, relativement aux dates d'examens.

- **pour les examens de médecine familiale :** Vous êtes admissibles à vous présenter à l'examen pendant les six derniers mois de votre formation.
- **pour les examens de spécialité :** Vous devez avoir complété tous les stages du programme de résidence en conformité avec les exigences du C.M.Q. et du C.R.M.C.C., au plus tard le 28 février, pour vous présenter à l'examen de l'automne précédent, ou au plus tard le 31 décembre, pour vous présenter aux examens du printemps précédent.

Interprétation
de la FMRQ
et autres
commentaires
sur les droits
parentaux :

FRAIS DE SCOLARITÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION OU PARENTAL

Le paiement des frais de scolarité durant le congé de maternité varie d'une université à une autre. Voici les procédures pour chacune d'entre elles :

Université Laval, Université McGill et Université de Sherbrooke

Les frais de scolarité sont calculés par semaine. Vous n'avez donc pas à payer de frais de scolarité durant votre congé. Vous devez toutefois avertir votre faculté au moins un mois avant la date prévue du congé, afin qu'elle puisse modifier votre facture en conséquence.

Université de Montréal

Les frais de scolarité sont calculés par demi-année. Il est toutefois possible de convenir avec la faculté de modalités différentes pour le paiement de frais de scolarité durant le congé de maternité. Vous devez communiquer avec le bureau du vice-doyen aux études médicales postdoctorales pour l'aviser de la date prévue du congé et discuter d'une entente possible.

PRÊTS ÉTUDIANTS

Durant votre congé de maternité, de paternité, ou votre congé parental, vous pouvez reporter le remboursement de votre prêt étudiant contracté dans le cadre du programme des prêts et bourses du gouvernement du Québec, et ce, pour une période de douze (12) mois pour la mère (quatre (4) mois durant la grossesse et huit (8) mois après la naissance de l'enfant) et pour une période de huit (8) mois pour le père.

Pour ce faire, vous devez remplir le formulaire « Report du remboursement de la dette d'études – Interruption temporaire des études » disponible sur le site Internet de l'Aide financière aux étudiants du Gouvernement du Québec (www.afe.gouv.qc.ca) ou au Bureau d'aide financière de votre université.

Vous devez avoir poursuivi des études pendant au moins un mois durant les six mois précédant l'événement justifiant votre demande. Si vous ne retournez pas aux études au cours du mois qui suit la période d'interruption temporaire de vos études, l'Aide financière aux études considérera que vous avez abandonné vos études à la fin de cette période. Vous devez donc faire parvenir au Bureau d'aide financière du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, un formulaire qui confirme que vous avez retrouvé votre statut d'étudiant. Vous trouverez ce formulaire au Bureau de l'aide financière de votre université.

QUESTIONS RELATIVES AUX REVENUS ET AUX ASSURANCES

Prestations fiscales du Québec

La Régie des rentes du Québec administre la mesure de soutien aux enfants, qui découle de la politique familiale du Québec. Cette mesure comprend 2 volets : le paiement du soutien aux enfants, qui procure une aide financière à toutes les familles admissibles ayant un enfant de moins de 18 ans à leur charge, ainsi que le supplément pour enfant handicapé, destiné aux parents qui ont la charge d'un enfant handicapé. Il n'est pas nécessaire de demander le paiement de soutien aux enfants lorsqu'un enfant naît au Québec. Le parent qui déclare la naissance de son enfant au Directeur de l'état civil est inscrit automatiquement. Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/services_en_ligne/soutien_aux_enfants/Pages/soutien_aux_enfants.aspx

Interprétation
de la FMRQ
et autres
commentaires
sur les droits
parentaux :

Prestation fiscale fédérale

Le montant de la prestation fiscale fédérale est versé à chaque mois aux familles admissibles pour les aider à subvenir aux besoins de leurs enfants. Elle est non imposable et varie selon :

- le revenu familial;
- le nombre d'enfants;
- leur âge;
- leur situation familiale;
- la déduction pour frais de garde.

L'admissibilité à la prestation est réévaluée à chaque année selon les données de la déclaration de revenus de l'année précédente. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site de l'Agence du revenu du Canada au www.cra-arc.gc.ca/bnfts/menu-fra.html

Frais de garde

Les frais de garde donnent droit à des déductions d'impôt (gouvernement fédéral). Ils donnent aussi droit à des crédits d'impôt auprès du gouvernement provincial, sauf si vous avez un enfant inscrit dans une garderie à sept (7) dollars. Il est donc important que vous conserviez les reçus de frais de garde (garderie ou gardienne). Ils vous seront utiles lors de la préparation de vos déclarations d'impôts.

Assurances collectives

Si vous bénéficiez d'une couverture individuelle à la compagnie d'assurances La Capitale, il est possible de faire modifier votre régime pour une couverture familiale, lorsque votre famille s'agrandit.

Si vous bénéficiez déjà d'une couverture familiale, votre enfant sera couvert par votre régime d'assurance. La compagnie d'assurances La Capitale doit toutefois être avisée qu'une nouvelle personne à charge vient s'ajouter au régime. Pour ce faire, veuillez communiquer avec La Capitale au (418) 747-7376 poste 33142 ou au 1 877 967-7376 poste 33142.

Dans les deux cas, vous devez aviser la personne responsable de ce dossier à la direction de l'enseignement de votre établissement afin que les primes d'assurance soient prélevées sur votre chèque de paie.

ARTICLE 27

EXAMEN MÉDICAL

27.01 EXAMEN MÉDICAL

Le résident doit, dans les trente (30) jours de la demande qui lui est faite, fournir à l'établissement un certificat d'attestation de bonne santé conforme aux exigences de l'établissement ou se soumettre à un examen médical également conforme aux exigences de l'établissement.

Interprétation de la FMRQ

Notez que, si votre établissement vous demande de fournir un certificat d'attestation de bonne santé ou de vous soumettre à un examen médical, vous avez l'obligation de vous y conformer.

27.02 VACCINS

L'établissement administre gratuitement à chaque résident qui en fait la demande une série complète de vaccination contre l'hépatite A, l'hépatite B, l'influenza et la varicelle.

Interprétation de la FMRQ

Dans la majorité des établissements, le bureau de santé est responsable de l'administration des vaccins.

27.03 SERVICE DE SANTÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement convient d'inscrire le résident au service de santé et de sécurité de l'établissement, de façon à ce que celui-ci reçoive les services usuellement offerts au personnel de l'établissement. Le dossier médical du résident ainsi constitué est transféré, au besoin, à l'établissement où le résident poursuit sa formation.

ARTICLE 28

RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

SECTION I

Dispositions générales

28.01 ADMISSIBILITÉ

Un résident bénéficie en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, et ce, après un (1) mois de service continu.

28.02 PERSONNE À CHARGE

Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint, l'enfant à charge du résident ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle conformément aux définitions suivantes :

CONJOINT

i. conjoint ou conjointe: s'entend au sens de l'article 1.07

Cependant, la dissolution ou l'annulation du mariage ou de l'union civile fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.07.

ENFANT À CHARGE

ii. enfant à charge: s'entend au sens de l'article 1.07;

PERSONNE ATTEINTE D'UNE DÉFICIENCE FONCTIONNELLE

iii. personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez le résident qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

28.03 INVALIDITÉ

Définition d'invalidité :

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie, de cas similaires reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend le résident totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.

28.04 PÉRIODE D'INVALIDITÉ

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que le résident n'établisse à la satisfaction de l'établissement ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

28.05 CAS NON ASSURÉS

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le résident lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme, de toxicomanie ou d'une tentative de suicide, pendant laquelle le résident reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation, est reconnue comme une période d'invalidité.

28.06
RABAIS DE DRHC

En contrepartie de la contribution de l'établissement aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par RHDC dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'établissement.

28.07
ENTRÉE EN VIGUEUR

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente entente, les dispositions du présent article s'appliquent, sauf pour le résident ayant une période d'invalidité en cours à cette date qui demeure régie par les dispositions applicables avant cette date, et ce, jusqu'à son retour au travail.

28.08
FONCTION DU COMITÉ
D'ASSURANCE
DE LA FMRQ

Le comité d'assurance de la Fédération est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire, lesquels font partie intégrante du contrat d'assurance.

Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

Les régimes optionnels qui peuvent être institués sont des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance de soins dentaires et d'assurance salaire.

La cotisation aux régimes optionnels est entièrement à la charge des résidents. Les règles de participation sont établies selon les termes du contrat d'assurance.

Le contrat doit prévoir que le ministre peut obtenir de l'assureur toute compilation statistique ou état utile et pertinent que ce dernier fournit au comité d'assurance de la Fédération.

Le ministre reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du ministre; toute modification au contrat concernant l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au ministre.

Le ministre, la Fédération et l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS) se rencontrent, au besoin, pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance maladie et à l'administration des régimes optionnels.

OBLIGATIONS DE
L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels, selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le comité d'assurance de la Fédération. L'établissement collabore à toute campagne relative aux régimes d'assurance. Il effectue notamment les opérations suivantes :

- a.** l'information aux résidents;
- b.** l'inscription et le retrait des résidents;
- c.** la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier du résident par l'assureur;
- d.** la communication à l'assureur des demandes de cessation d'adhésion;
- e.** la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des résidents;
- f.** la remise aux résidents des formulaires de demande d'adhésion et de prestations, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;
- g.** la transmission des renseignements normalement requis de l'établissement par l'assureur pour le règlement de certaines prestations.

Le délai de carence afférent au régime d'assurance salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire net d'impôts, y compris les prestations que le résident peut recevoir de toute autre source, notamment en vertu de la Loi sur le Régime de rentes du Québec, de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le résident peut recevoir d'autres sources.

SECTION II

Régime de base d'assurance vie

28.09 ASSURANCE VIE

Le résident bénéficie d'un montant assurance vie de 6 400\$. L'établissement défraie à cent pour cent (100 %) le coût du montant d'assurance vie.

Interprétation de la FMRQ

Cette assurance vie est en sus du régime d'assurance complémentaire prévu ci-après.

SECTION III

Régime de base d'assurance maladie

Interprétation de la FMRQ

Le régime de base d'assurance maladie est expliqué dans la documentation mise à votre disposition par votre assureur, La Capitale. Il est possible d'obtenir cette documentation en communiquant avec la FMRQ ou sur le site Internet de La Capitale (www.lacapitale.com/collectif/fmrq/fr/index.html).

28.10 COUVERTURE DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE

Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même que si le contrat d'assurance le prévoit, les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût en chambre privée ou semi-privée sans limite quant au nombre de jours, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le résident assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

28.11 CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

La contribution de l'établissement au régime de base d'assurance maladie quant à tout résident ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a. dans le cas d'un résident assuré pour lui-même et ses personnes à charge :

	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
Paie au 14 jours	4,38\$	4,78\$	5,17\$	5,97\$

b. dans le cas d'un résident assuré seul :

	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
Paie au 14 jours	1,75\$	1,91\$	2,07\$	2,39\$

c. le double de la cotisation versée par le résident lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

L'établissement maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.

28.12 Le contrat d'assurance doit prévoir l'exonération de la contribution de l'établissement à compter de la cent cinquième (105^e) semaine de l'invalidité d'un résident.

28.13
PARTICIPATION AU
RÉGIME DE BASE

La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

Cependant, un résident peut, moyennant un préavis écrit à son établissement, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'il établisse qu'il est assuré en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

Le résident bénéficiant d'une absence sans solde de plus de vingt-huit (28) jours continue de participer au régime de base d'assurance maladie. Il assume seul sa cotisation et la contribution de l'établissement. Pour les régimes optionnels, les règles applicables sont celles stipulées au contrat d'assurance.

Interprétation
de la FMRQ

Notez qu'en vertu de la Loi, il est obligatoire de participer au régime d'assurance médicaments collectif, lorsque disponible.

28.14 Le résident qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION IV

Assurance salaire

28.15
ASSURANCE INVALIDITÉ

Subordonné aux dispositions des présentes, un résident a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

DÉLAI DE CARENCE

a. jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si un résident doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au trente (30) juin de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, il doit rembourser l'établissement au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés maladie pris par anticipation et non encore acquis;

DURÉE DE
L'ASSURANCE
INVALIDITÉ

b. à compter de la sixième (6^e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire;

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable au résident qu'il recevrait s'il était au travail incluant, le cas échéant, les primes de résident-coordonnateur et d'assistant résident-coordonnateur.

PÉRIODE DE RÉADAPTATION

- c. à compter de la huitième (8^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 28.03, un résident qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation qui peut prendre la forme d'un retour à un horaire de travail à temps partiel, est possible après entente avec l'établissement et pourvu qu'elle puisse permettre au résident d'accomplir toutes les tâches habituelles de son poste, à l'exception de la garde. Durant toute période de réadaptation, le résident continue d'être assujéti au régime assurance salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'établissement et le résident peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Le résident peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

Lorsqu'il est en réadaptation, le résident a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation, le résident peut reprendre son poste s'il n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, le résident continue de recevoir sa prestation, tant qu'il y est admissible.

Interprétation de la FMRQ

- **Les cinq premiers jours d'absence de maladie sont payés à 100 % et déduits de votre banque de congés de maladie.**
- **De la sixième journée à la cent quatrième semaine, vous êtes rémunéré à 80 % de votre salaire. Notez que ce montant est calculé sur le salaire brut, excluant les primes de garde et d'enseignement. Vous recevrez un chèque de votre établissement.**
- **Après la 104^e semaine, vous serez rémunéré à raison de 80 % de votre salaire, mais par votre assureur, La Capitale, en vertu du régime d'assurance complémentaire. Dans ce cas, le calcul du montant de vos prestations inclut les primes de garde et d'enseignement. Vous devriez donc voir le montant de vos prestations augmenter légèrement. Veuillez noter que cette portion des congés de maladie est expliquée dans la documentation préparée par l'assureur. Il vous est possible d'obtenir cette documentation en communiquant avec la FMRQ.**

Pour obtenir un congé de maladie, vous devez fournir un certificat médical comportant un diagnostic, un traitement et une date de retour ou de rendez-vous. Ce certificat doit être remis au bureau de santé de votre établissement. Vous n'avez pas l'obligation de le remettre à la direction de l'enseignement puisque ce document doit rester confidentiel. Par ailleurs, votre université peut vous demander de fournir une attestation médicale, c'est-à-dire un document signé de votre médecin traitant indiquant que vous êtes en absence pour cause de maladie et la durée de cette absence. Il n'est pas nécessaire d'indiquer le diagnostic sur ce document.

Interprétation de la FMRQ

De plus, à partir de la 8^e semaine de congé de maladie, il vous est possible d'obtenir une période de réadaptation qui peut prendre la forme d'un retour à temps partiel. Pour ce faire, vous devez soumettre, à l'établissement un certificat médical détaillant les paramètres de retour au travail, les mouvements à éviter, l'étalement des jours de travail par semaine, etc. Vous devez aussi en informer votre directeur de programme afin d'assurer un retour harmonieux qui favorise la poursuite de formation, dans le cadre du travail à temps partiel. Notez que l'Université n'a pas le loisir de refuser un tel retour. Tout au plus, elle peut décider que le stage effectué à temps partiel sera un stage non contributoire.

Durant la période de réadaptation à temps partiel, l'établissement paiera vos journées de travail à votre salaire habituel alors que les autres jours seront considérés comme des journées de maladie, et donc, payées à 80 % de votre salaire.

S'il survient un congé férié durant un congé de maladie de moins de douze mois, l'établissement verse la différence entre la prestation et votre salaire. Vous recevrez donc, pour cette journée, la totalité de votre salaire (article 23.04).

28.16

Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi sur le Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

INDEMNITÉ : RÉGIME DE RENTES

a. dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le Régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité;

INDEMNITÉ : ASSURANCE AUTOMOBILE

b. dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent :

- i.** pour la période visée par le sous-alinéa a) de l'article 28.15, si le résident a des congés maladie en réserve, l'établissement verse, s'il y a lieu, au résident la différence entre son salaire net³ et la prestation payable par la SAAQ. La banque de congés maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;
- ii.** pour la période visée par le sous-alinéa b) de l'article 28.15, le résident reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net et les prestations payables par la SAAQ;

3. Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance emploi.

INDEMNITÉ:
ACCIDENT DU
TRAVAIL ET MALADIES
PROFESSIONNELLES

- c. dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versé en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:
- i. le résident reçoit de l'établissement 90 % de son salaire net³ jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;
 - i. dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à l'article 28.15 s'applique si le résident est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de l'article 28.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;
 - iii. les prestations versées par la CSST, pour la même période, sont acquises à l'établissement, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).
- Le résident doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'établissement.

La banque de congés de maladie du résident n'est pas affectée par une telle absence et le résident est considéré comme recevant des prestations d'assurance salaire.

INVALIDITÉ PRODUITE
CHEZ UN AUTRE
EMPLOYEUR

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, le résident est tenu d'informer l'établissement d'un tel événement et du fait qu'il reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CSST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu à l'article 28.15 s'applique si le résident est toujours invalide au sens de l'article 28.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime assurance salaire.

Pour recevoir les prestations prévues à l'article 28.15 et au présent article un résident doit informer l'établissement du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

Interprétation
de la FMRQ

Le montant de vos prestations d'assurance salaire est réduit proportionnellement aux montants des prestations reçues en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi sur le Régime de rentes du Québec ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

28.17

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

28.18
VERSEMENT DES
PRESTATIONS ET
PIÈCES JUSTIFICATIVES

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'établissement où le résident exerce ses fonctions au moment de son départ en congé de maladie mais subordonné à la présentation par le résident des pièces justificatives raisonnablement exigibles. L'établissement continue de verser lesdites prestations au résident peu importe la durée prévue de son emploi à l'établissement.

Le résident a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'établissement.

3. Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance emploi.

Interprétation de la FMRQ

Vous recevrez vos prestations d'assurance salaire de l'établissement qui vous rémunérerait lors de votre premier jour de congé de maladie, indépendamment de la durée de votre absence et des mentions de votre carte de stages.

À titre indicatif, les pièces justificatives qui pourraient être raisonnablement exigibles sont :

- un certificat médical qui inclut un diagnostic, les traitements ainsi que la date de retour ou du prochain rendez-vous;
- un état des indemnités de remplacement de salaire versées par la SAAQ ou tout organisme autre qu'un assureur privé.

Il appartient à l'établissement de déterminer la nature des pièces justificatives et dans quelles circonstances elles sont requises. Toutefois, l'établissement ne doit pas exiger de telles pièces justificatives de façon abusive, discriminatoire ou arbitraire. Il doit tenir compte du contexte de l'absence. Ainsi, si vous vous absentez rarement et que vous communiquez avec l'établissement pour l'avertir que vous êtes malade pour la journée, il est peu probable que l'établissement exige un certificat médical.

28.19 CONTRÔLE DE L'ABSENCE

Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'établissement ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'établissement à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

Interprétation de la FMRQ

Il faut préciser que l'établissement peut, en tout temps, vérifier le motif de votre absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. Pour ce faire, l'établissement peut vous obliger à rencontrer le médecin de son choix. L'établissement a également le droit d'exiger un certificat médical produit par votre médecin traitant qui précise le diagnostic, le traitement et la nature de l'invalidité.

28.20 AVIS À L'EMPLOYEUR

De façon à permettre cette vérification, le résident doit aviser son établissement sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à l'article 28.18; l'établissement ou son représentant peut exiger une déclaration du résident ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le résident relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du résident.

28.21 FAUSSE DÉCLARATION

La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin, lorsque compte tenu de l'accumulation des absences, l'établissement le juge à propos. Advenant que le résident ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du résident, l'établissement peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

28.22

Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le résident n'a pu aviser l'établissement sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

28.23 RECOURS DU RÉSIDENT

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le résident peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

28.24
BANQUE DE CONGÉS
MALADIE

À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au résident 0,80 jour ouvrable de congé maladie. Aux fins du présent article, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel.

CONGÉS POUR MOTIFS
PERSONNELS

Le résident peut utiliser trois (3) des congés maladie prévus au premier alinéa pour motifs personnels. Le résident prend ces congés séparément et en avise l'établissement, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Interprétation
de la FMRQ

Vous avez droit à un maximum de 9,6 jours de congé maladie dans une année, c'est-à-dire 0,80 jours par mois travaillé. Par ailleurs, trois (3) de ces journées peuvent être utilisées pour des raisons personnelles. Ces dernières ne peuvent pas toutefois être prises de façon consécutive.

Vous continuez à cumuler des vacances, si votre congé de maladie est de moins de douze mois. Au-delà de cette période, vous ne pourrez accumuler de jours de vacances, tant que vous ne serez pas revenu au travail. Par contre, le nombre de congés pour étude et de jours de congrès est réduit, proportionnellement au nombre de jours travaillés dans l'année.

Les jours de maladie non pris sont payables dans le premier chèque de paie du mois de juillet.

28.25
PAIEMENT DES
CONGÉS DE MALADIE
ACCUMULÉS

Le résident qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés maladie auxquels il a droit, selon l'article 28.24, reçoit au plus tard le 15 juillet de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 juin de chaque année. Ce paiement est effectué le 15 juillet suivant ou dans un délai de quinze (15) jours de son départ, suivant la première éventualité.

Ces jours de congés maladie auxquels le résident a droit, lui sont payés en totalité par l'établissement où il est en stage au moment de son départ.

ARTICLE 29

ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

29.01 POURSUITE OU RÉCLAMATION CIVILE

Sauf les cas d'exclusion énumérés à l'Annexe II, dans toute poursuite ou réclamation civile intentée contre un résident pour un fait, geste ou omission commis dans l'exercice de ses fonctions, l'établissement s'engage à assumer les faits et causes du résident et s'engage à payer, aux lieu et place du résident, tout dommage-intérêt, en capital, intérêts et frais auxquels le résident serait condamné.

Cet engagement s'applique également à l'égard de tout recours récursoire ou appel en garantie intenté contre un résident pour un fait, geste ou omission commis dans l'exercice de ses fonctions.

De plus, l'établissement renonce, en toutes circonstances, à exercer contre le résident tout recours récursoire du fait de son obligation de payer l'indemnité en lieux et place du résident.

Interprétation de la FMRQ

En cas de poursuite, vous devez informer l'établissement concerné qui désignera un avocat pour vous représenter, si nécessaire.

Vous devez divulguer à l'établissement toutes les informations pertinentes concernant le cas en litige. Il n'est toutefois pas indiqué d'en discuter avec d'autres résidents et surtout pas, avec les patrons impliqués. Gardez en tête que les patrons poursuivis peuvent avoir un intérêt très différent du vôtre!

Assurez-vous de bien connaître les faits qui ont mené à la poursuite. Il pourrait vous être nécessaire de décrire et commenter les actes médicaux qui ont été posés par vous-même, les autres résidents, les patrons ou tout autre membre du personnel de l'établissement.

OBLIGATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement doit payer toute condamnation prononcée contre un résident. Si l'établissement s'avisait de ne pas payer la condamnation, le résident serait en droit de le poursuivre pour percevoir la somme due.

Par ailleurs, le troisième alinéa de l'article 29.01 précise bien que l'établissement renonce à intenter un recours contre le résident pour toute condamnation prononcée à son endroit et découlant d'une faute commise par le résident, en tant qu'employé.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE ADDITIONNELLE NON NÉCESSAIRE

En tant que résident, vous n'avez pas à souscrire à une assurance responsabilité professionnelle additionnelle dans le cadre de votre formation postdoctorale. Vous êtes automatiquement, gratuitement et entièrement couvert par l'article 29 de votre entente collective, durant votre résidence.

MOONLIGHTING

Si vous détenez un permis restrictif-résident vous permettant de faire du *moonlighting*, vous n'êtes pas couvert par l'assurance responsabilité professionnelle, telle que décrite à l'article 29. Vous devez donc vous procurer une assurance responsabilité professionnelle auprès de l'Association canadienne de protection médicale (ACPM). Par ailleurs, si vous ne détenez pas un permis restrictif-résident et que vous posez des gestes médicaux en dehors de votre résidence, vous êtes dans l'illégalité, car vous n'êtes pas assujetti à l'entente collective et ne bénéficiez donc pas d'assurance responsabilité professionnelle. Notez qu'il ne vous est pas possible d'obtenir une assurance via l'ACPM dans ces cas.

PLAINTÉ AUPRÈS DU MÉDECIN EXAMINATEUR

Si vous faites l'objet d'une plainte auprès du médecin examinateur de votre établissement, nous vous conseillons de communiquer avec nous.

29.02
FRAIS D'AVOCAT

Lorsque le résident est poursuivi en justice personnellement et que l'établissement, mis en demeure par poste recommandée d'assumer sa défense, refuse, néglige ou s'abstient de le faire, l'établissement est tenu de payer les honoraires et déboursés de l'avocat, dont les services sont retenus par le résident pour procéder en appel en garantie.

La présente disposition ne peut être interprétée comme une négation de la couverture d'assurance stipulée au présent article.

Interprétation
de la FMRQ

L'établissement doit assurer votre défense. Si l'établissement refusait de le faire, vous pourriez lui réclamer le remboursement des frais encourus pour vous défendre.

29.03
ÉTABLISSEMENT :
DÉFINITION

L'établissement visé par le présent article est celui qui verse la rémunération du résident.

29.04
DURÉE DE
L'ASSURANCE
RESPONSABILITÉ

Pendant toute la période du stage prévue à son formulaire d'emploi, le résident demeure également assuré pour ses faits, gestes et omissions, commis dans l'exercice de ses fonctions, au domicile d'un bénéficiaire où il est appelé à se rendre dans le cadre de son stage, ou dans un autre établissement que celui prévu à l'article 29.03.

Interprétation
de la FMRQ

Notez que vous êtes aussi assuré lorsque vous effectuez un transfert en ambulance puisque ce milieu est agréé par le Collège des médecins du Québec.

29.05

L'établissement peut assurer sa responsabilité auprès d'un tiers assureur ou être membre du programme d'assurance responsabilité civile et professionnelle de l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS).

29.06
RESPONSABILITÉS
DU RÉSIDENT

Le résident est soumis, à l'égard de son établissement, aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur, notamment quant à la bonne foi, la collaboration et les délais d'avis d'un événement ou d'une réclamation. Il ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que l'établissement veut opposer à la réclamation.

Interprétation
de la FMRQ

Vous devez divulguer à l'établissement toutes les informations pertinentes concernant le cas en litige aussitôt que possible. Soulignons que vos patrons ne sont pas, pour les fins de l'application de l'article 29 de l'entente, considérés comme des représentants de l'employeur. Si un événement se produit et que vous jugez nécessaire d'en faire le signalement auprès de l'établissement, il est proposé de communiquer avec la direction de l'enseignement qui pourra vous diriger vers la personne responsable. Il est entendu que vous n'avez pas l'obligation de divulguer l'incident à la direction de l'enseignement.

29.07
REFUS DU RÉSIDENT
DE SE CONFORMER À
SES RESPONSABILITÉS

Le défaut de se conformer à ces obligations peut entraîner un refus de couverture et d'indemnisation. Cependant, le défaut de donner les avis ci-dessus dans les délais indiqués n'est pas opposable au résident si ce défaut ne cause pas de préjudice à l'établissement.

29.08
POURSUITE APRÈS LA
FIN DE LA RÉSIDENCE

Lorsque le résident n'est plus à l'emploi de l'établissement, il continue néanmoins d'être protégé contre toute réclamation éventuelle à l'égard d'acte ou d'omission commis alors qu'il était résident.

Interprétation de la FMRQ

Lorsque vous débutez votre pratique, vous n'avez pas l'obligation de vous procurer une assurance responsabilité professionnelle pour couvrir les actes médicaux posés durant la résidence, car vous conservez la protection de l'assurance responsabilité professionnelle prévue à l'entente collective, jusqu'à ce que les délais de prescription soient expirés.

Par ailleurs, si vous êtes l'objet d'une plainte auprès de l'établissement ou du Collège des médecins du Québec, la couverture d'assurance responsabilité professionnelle de l'article 29 ne s'applique pas. Il est à noter que la protection rétroactive offerte par l'ACPM en début de pratique dédouble la couverture pour les poursuites civiles et n'offre que des services conseils en cas de plainte administrative auprès du Collège des médecins du Québec ou de l'établissement.

29.09 LIEU DE COUVERTURE

L'assurance responsabilité professionnelle prévue au présent article s'applique partout à travers le monde.

À cet effet, la Fédération transmet à la Direction des programmes d'assurance de l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS), une liste des stages effectués par les résidents aux États-Unis, durant la période de douze mois comprise entre le 1^{er} avril et le 31 mars. Cette liste doit être transmise au plus tard le 1^{er} novembre suivant la fin de la période. Cette liste contient les seuls renseignements que les facultés de médecine acceptent de transmettre à la Fédération, à l'intérieur du délai ci-dessus.

Advenant que la Direction des programmes d'assurance de l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS) ne puisse obtenir une couverture d'assurance qui s'applique partout à travers le monde, le ministre informe par écrit, le plus tôt possible, la Fédération des restrictions inhérentes à la couverture d'assurance responsabilité professionnelle à l'extérieur du territoire canadien.

Interprétation de la FMRQ

Les stages hors-Québec qui auront été acceptés seront assujettis à la couverture d'assurance responsabilité professionnelle offerte à l'article 29. Cette assurance couvre les médecins résidents partout dans le monde. Cependant, dans certains pays, des ententes sont faites pour que les résidents bénéficient, sur place, d'une représentation ([cliquer ici pour consulter la liste des pays visés](#)). Pour ceux qui effectuent un stage dans un pays n'apparaissant pas sur cette liste, vous serez assuré directement par votre établissement payeur du Québec. Ainsi, en cas de poursuite, vous devrez communiquer avec votre établissement payeur. Cependant, il est important de savoir que le MSSS souhaite exclure la protection d'assurance responsabilité dans les pays ne faisant pas partie de la liste. Nous vous conseillons donc de communiquer avec la FMRQ avant de vous y rendre.

Il est suggéré de faire parvenir les documents et informations ci-après à la Direction des assurances du Réseau de la santé et des services sociaux (DARSSS) afin d'obtenir une « Attestation en guise de preuve d'assurance » :

- votre nom
- le nom de l'établissement payeur du Québec
- le nom et l'adresse de l'établissement hors-Québec
- la durée du stage (dates de début et de fin)
- la spécialité
- une copie de votre carte de stages
- une copie du formulaire « Demande de stage en milieu non agréé Québec et hors-Québec » dûment approuvé par le C.M.Q.

Le tout peut être envoyé à l'adresse suivante : darsss.faq@aqesss.qc.ca. Toutefois, si vous avez besoin de plus amples informations, vous pouvez également communiquer avec la DARSSS par téléphone au 514-282-4254.

Si vous avez besoin d'information sur la façon de faire créditer votre stage, veuillez vous référer à l'article 13.08.

ARTICLE 30

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

30.01
ACCIDENT
ATTRIBUABLE À UN
BÉNÉFICIAIRE

Lorsque le résident dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'établissement pourvoit au nettoyage, au remplacement ou à la réparation des effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse) et équipement diagnostique personnel détruit ou détérioré.

DÉLAI DE
RÉCLAMATION

Toutefois, le résident doit présenter avec diligence sa réclamation à l'établissement dans un délai de sept (7) jours suivant l'accident ou dans tout autre délai raisonnable supérieur eu égard aux circonstances.

ARTICLE 31

PAIEMENT DU SALAIRE

31.01 VERSEMENT DU SALAIRE

Les salaires prévus à l'Annexe I sont versés selon le régime en vigueur dans chaque établissement, ou selon tout autre régime arrêté entre les parties. Si une date de paie coïncide avec une date de congé férié, la paie est remise la veille du congé férié.

31.02

Le chèque de paie peut être expédié au domicile du résident ou à une institution bancaire, après entente avec l'établissement.

31.03 INFORMATIONS ÉCRITES SUR LE CHÈQUE DE PAIE

Sur les chèques de paie, l'établissement inscrit les mentions suivantes:

- les noms et prénoms du résident;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie;
- le montant cumulatif de la somme due versée en congé férié;
- le nombre de congés de maladie restant;
- le montant brut du salaire, de la prime de garde et de la prime à l'enseignement;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant net du salaire, de la prime de garde et de la prime à l'enseignement.

31.04 DISPOSITIONS LORS DE LA CESSATION D'EMPLOI

L'établissement remet au résident, le jour de son départ, un état signé des montants dus et exigibles en salaire et en avantages sociaux, à la condition que le résident l'avise de son départ au moins quatre (4) semaines à l'avance.

L'établissement remet ou expédie au résident, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du résident, y incluant ses avantages sociaux.

31.05 T4 ET RELEVÉ 1

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T4 supplémentaire et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

31.06 ERREUR SUR LA PAIE : SOMMES DUES AU RÉSIDENT

Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00\$) et plus, imputable à l'établissement, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant au résident l'argent dû.

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie du résident pour le bris ou perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.

31.07 ERREUR SUR LA PAIE : SOMMES VERSÉES EN TROP AU RÉSIDENT

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un résident par l'établissement, il est convenu que la récupération de telle somme par l'établissement sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

1. l'établissement établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer:
 - a. 80,00\$ par semaine, dans le cas d'un résident sans dépendant;
 - b. 120,00\$ par semaine, plus 20,00\$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'un résident avec dépendant;
2. l'établissement établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire du résident le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'établissement retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du résident.

Il est entendu que l'établissement ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

Interprétation de la FMRQ

Le calcul du montant pouvant être récupéré sur votre chèque de paie se fait en deux temps. D'abord, l'entente prévoit que l'établissement doit maintenir un montant minimal sur votre chèque de paie : 80 \$ par semaine, si vous n'avez pas de dépendant et 120 \$, si vous avez des dépendants. Ensuite, l'établissement pourra retenir un maximum de 20 % du montant excédentaire.

Prenons l'exemple d'un résident en première année, sans dépendant. Son salaire est de 1 321 \$ brut par paie. L'établissement lui a payé en trop 2 000 \$ qu'il doit maintenant récupérer.

D'abord, l'établissement doit identifier le statut du résident pour déterminer le montant que l'entente considère comme intouchable. Dans notre exemple, comme le résident n'a pas de dépendant, c'est donc le sous-paragraphe 1 a) qui s'applique. Ainsi, l'établissement doit s'assurer qu'un montant minimal de 160 \$ (80 \$ * 2 semaines) soit toujours inclus dans le chèque de paie du résident.

L'article prévoit ensuite que l'établissement peut se rembourser, à raison de 20 % du montant lui étant accessible, et ce, jusqu'à extinction de la dette. Dans notre exemple, le montant accessible est de 1 161 \$ (1 321 \$ - 160 \$ = 1 161 \$). L'établissement pourra donc retenir sur le chèque de paie du résident un montant de 232 \$, c'est-à-dire 20 % de 1 161 \$ (1 161 \$ * 0,2 = 232 \$), jusqu'au remboursement complet de la dette.

31.08 Tout changement à la rémunération d'un résident doit lui être communiqué.

31.09 MODIFICATION À LA RÉMUNÉRATION

Sur demande et sur présentation d'une preuve de son statut, un acompte sur traitement d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son salaire est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu à l'article 31.01 à tout résident ayant droit à sa paie mais dont le chèque de paie n'a pu lui être remis conformément à l'article 31.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

ARTICLE 32

REDRESSEMENT ET RESTAURATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

32.01 PROGRESSION D'ÉCHELON

Chaque année de formation, sur promotion académique décernée par les autorités universitaires et reconnues par le Collège, le résident progresse d'un échelon dans l'échelle de salaire prévue à l'annexe I de la présente entente.

Le résident progresse également d'un échelon au début de chaque année de formation complémentaire autorisée par les instances universitaires et le Collège pour des besoins de recrutement hospitalier (universitaire ou non universitaire) ou pour satisfaire aux exigences d'un organisme extérieur comprenant, notamment, le Collège des médecins de famille du Canada ou le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.

Aucune progression ne sera accordée pour la durée d'une reprise de formation ou lors d'un changement d'université, ou lors d'un complément de formation faisant suite à un échec ou à un examen.

CHANGEMENT DE PROGRAMME

Dans le cas d'un changement de programme, le résident reçoit le salaire se situant au minimum entre l'échelon qu'il occupait au moment du changement de programme et le plus haut échelon reconnu dans son nouveau programme; il conserve ensuite ce salaire jusqu'à ce qu'il ait dépassé le niveau académique correspondant à cet échelon. Malgré ce qui précède, sa progression ne peut faire en sorte de porter son salaire au-delà de l'échelon le plus élevé reconnu dans son nouveau programme.

Pour le résident qui poursuit une formation interrompue par abandon, exclusion, ou débutée ailleurs qu'au Québec, l'établissement lui verse le salaire de l'échelon correspondant à la formation reconnue par le Collège et les autorités universitaires.

Interprétation de la FMRQ

Dans le cas d'un transfert de programme, vous conserverez le même échelon salarial que vous aviez dans votre ancien programme jusqu'à ce que vous ayez dépassé le niveau académique correspondant à cet échelon dans le nouveau programme. Une seule restriction: l'article ne permet pas d'obtenir un salaire supérieur à celui correspondant au dernier échelon du nouveau programme.

Par exemple, le R4 de médecine interne qui transfère en médecine familiale ne pourra pas avoir plus qu'un salaire de R2. Ce même résident pourrait par contre garder son salaire de R4 s'il transfère dans un programme de spécialité de 5 ans même s'il doit recommencer au niveau R1. Il gardera alors son salaire jusqu'à ce qu'il soit considéré comme un R5 dans son nouveau programme.

Notez que cet article ne s'applique pas si vous transférez d'un programme hors-Québec.

32.02 SALAIRES ET PRIMES 2010-2011

Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

Chaque échelle de salaire ainsi que les primes prévues à l'annexe I, en vigueur le 31 mars 2010, sont majorées le 1^{er} avril 2010 d'un pourcentage équivalent à 0,5 %.

32.03 SALAIRES ET PRIMES 2011-2012

Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Chaque échelle de salaire ainsi que les primes prévues à l'annexe I, en vigueur le 31 mars 2011, sont majorées le 1^{er} avril 2011 d'un pourcentage équivalent à 0,75 %.

De plus, la prime de garde est bonifiée le 1^{er} avril 2011 d'un pourcentage additionnel de 90 %.

32.04
SALAIRE ET PRIMES
2012-2013

Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

Chaque échelle de salaire ainsi que les primes prévues à l'annexe I, en vigueur le 31 mars 2012, sont majorées le 1^{er} avril 2012 d'un pourcentage équivalent à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue au présent alinéa est effectuée sur la paie des résidents dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

De plus, la prime de garde est bonifiée le 1^{er} avril 2012 d'un pourcentage additionnel de 25 %.

32.05
SALAIRE ET PRIMES
2013-2014

Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Chaque échelle de salaire ainsi que les primes prévues à l'annexe I, en vigueur le 31 mars 2013, sont majorées le 1^{er} avril 2013 d'un pourcentage équivalent à 1,75 %.

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'article 32.04.

La majoration prévue au présent alinéa est effectuée sur la paie des résidents dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

De plus, la prime de garde est bonifiée le 1^{er} avril 2013 d'un pourcentage additionnel de 4 %.

1. Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Sources : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511
2. Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010
3. Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

32.06
SALAIRE ET PRIMES
2014-2015

Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Chaque échelle de salaire ainsi que les primes prévues à l'annexe I, en vigueur le 31 mars 2014, sont majorées le 1^{er} avril 2014 d'un pourcentage équivalent à 2,0 %

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'article 32.04 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'article 32.05.

La majoration prévue au présent alinéa est effectuée sur la paie des résidents dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

32.07
SALAIRE ET PRIMES
2015

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation³ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁴ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux articles 32.02 à 32.06, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

32.08
ANNEXE 1

Les échelles de salaire et les primes prévues aux articles 32.02, 32.03, aux premiers alinéas des articles 32.04, 32.05 et 32.06 apparaissent à l'Annexe I de l'entente.

1. Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Sources : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511
2. Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012
3. Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783
4. Pour chaque année de l'entente, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de l'entente visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

ARTICLE 33

DROITS ACQUIS

33.01 DROITS ACQUIS

Le résident qui bénéficie présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de l'entente, en ce qui a trait aux conditions et aux frais de logement et de transport, aux repas et à l'accès à la bibliothèque, continue d'en bénéficier pendant la durée de l'entente.

ARTICLE 34

COMITÉ PERMANENT SUR LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS MÉDICAUX

34.01
COMITÉ Le Ministre et la Fédération conviennent de mettre sur pied un comité permanent sur les effectifs médicaux.

34.02
MEMBRES Ce comité est composé de trois (3) représentants du Ministre et de trois (3) représentants de la Fédération.

34.03
CONSULTATION
EFFECTIFS MÉDICAUX Le Ministre convient de consulter, préalablement, la Fédération, par l'entremise de ce comité, sur toute mesure qu'il désire faire appliquer, relativement à la répartition des effectifs médicaux.

34.04
CONSULTATION PREM Avant d'approuver un plan régional d'effectifs médicaux en vertu de l'article 377 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le ministre de la Santé et des Services sociaux convient de consulter la Fédération par l'entremise de ce comité.

34.05 Les parties conviennent de plus de discuter audit comité de toute question soulevée par la Fédération, notamment, relativement à la répartition des effectifs médicaux au Québec.

ARTICLE 35

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

35.01 ÉCHÉANCE DE L'ENTENTE

L'entente prend effet à compter de la date de sa signature et se termine le 31 mars 2015. Cependant, l'article 32 et l'Annexe I prennent effet le 1^{er} avril 2010.

35.02

Sous réserve de l'alinéa qui suit, les montants de rétroactivité, le cas échéant, découlant de l'application de l'article 35.01, sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de l'entente. Toutefois, un montant de rétroactivité égal ou inférieur à 1,00\$ n'est pas payable.

Le résident dont la résidence a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et la date du paiement de la rétroactivité, doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les six mois de la signature de l'entente. L'établissement s'engage par ailleurs à fournir à la Fédération, dans les deux (2) mois de la signature de l'entente, la liste de tous les résidents dont la résidence a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et la date de paiement de la rétroactivité.

35.03 GRIEFS DÉJÀ EN TRAITEMENT

Les parties conviennent que les griefs déposés entre le 31 mars 2010 et la signature de la présente entente sont régis suivant les termes de l'entente expirée le 31 mars 2010.

Interprétation de la FMRQ

Les frais d'arbitrage des griefs déposés entre le 31 mars 2010 et le 22 décembre 2011 continuent d'être à la charge de l'employeur.

ARTICLE 36

RENOUVELLEMENT ET ARBITRAGE

36.01 RECOMMANDATIONS DÉLAIS

Dans les douze (12) mois précédant l'expiration de l'entente, la Fédération peut transmettre par écrit au Ministre ses propositions, en tout ou en partie, sur l'ensemble des matières qui, à son avis, doivent faire l'objet de modifications.

36.02 PROCHAINE NÉGOCIATION

La Fédération et le Ministre conviennent de commencer et poursuivre sans délai, par la suite, avec diligence et bonne foi, les négociations en vue du renouvellement de l'entente.

36.03 ARBITRAGE OBLIGATOIRE

Les parties conviennent que toute question faisant l'objet d'un désaccord lors du renouvellement de l'entente et des ententes subséquentes pourra être soumise, à la demande de l'une ou l'autre des parties, à un arbitrage obligatoire et exécutoire à l'exception des questions suivantes :

- les échelles de salaire;
- les heures de travail;
- le paiement des heures de garde;
- le régime de retraite;
- les frais de scolarité exigibles par les universités;
- les instruments thérapeutiques ou diagnostiques;
- la politique de détermination du nombre de postes de résidents; cependant une telle exclusion n'a pas pour effet d'exclure de l'arbitrage une condition de travail qui autrement serait arbitrabile;
- les unités d'enseignement clinique.

36.04 ARBITRAGE: EXCEPTIONS

Toute question impliquant un déboursé de somme d'argent additionnelle pour l'établissement, à l'exception de ce qui porte sur une situation spécifique aux résidents, ne pourra être soumise à l'arbitrage sur l'un ou l'autre des sujets suivants :

- les facilités de stationnement;
- les uniformes et le service d'appel;
- les conditions de logement;
- les repas;
- les congés fériés;
- les congés spéciaux;
- le congé annuel;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- les congés en cas de maladie, l'assurance salaire, l'assurance vie et l'assurance maladie.

36.05 FUTURS SALAIRES

Les résidents bénéficient des paramètres de base des redressements des échelles de salaires et des primes déjà existantes dans l'entente accordés à l'ensemble des techniciens et professionnels du réseau de la Santé et des Services sociaux.

36.06
FUTURES CONDITIONS
DE TRAVAIL

Quant aux conditions de travail suivantes :

- les facilités de stationnement;
- les uniformes et le service d'appel;
- les conditions de logement;
- les repas;
- les congés fériés;
- les congés spéciaux;
- le congé annuel;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- les congés en cas de maladie, l'assurance salaire, l'assurance vie et l'assurance maladie;
- les frais de scolarité exigibles par les universités;
- les instruments thérapeutiques ou diagnostiques;

les résidents bénéficient *mutatis mutandis* des modifications qui sont apportées à ces avantages pour les techniciens et professionnels syndiqués du réseau de la Santé et des Services sociaux.

36.07
ARBITRAGE :
PROCÉDURE

Comme modalité d'application des articles précédents, l'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, sur avis écrit à l'autre partie, référer les matières qui demeurent en litige à un conseil d'arbitrage.

36.08
CONSEIL D'ARBITRAGE

Le conseil d'arbitrage est composé d'un président ainsi que d'un représentant de chacune des parties.

36.09
CONSEIL D'ARBITRAGE :
REPRÉSENTANTS

Dans les dix (10) jours suivant l'expédition de l'avis mentionné à l'article 36.07, chaque partie transmet par écrit à l'autre partie, l'identité de la personne qu'elle a désignée à titre de représentant.

36.10
CONSEIL D'ARBITRAGE :
PRÉSIDENT

Les représentants ainsi désignés par chacune des parties doivent sans délai se consulter et convenir du choix d'une troisième personne qui agit comme président du conseil d'arbitrage. À défaut d'entente sur le choix du président, celui-ci est désigné par le juge en chef de la Cour du Québec parmi les juges de cette Cour.

36.11
ARBITRAGE

Dès que le président est choisi, le conseil d'arbitrage procède en toute diligence à entendre les parties sur les matières qui demeurent en litige, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

36.12
SENTENCE

La sentence du conseil d'arbitrage doit être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de la date à laquelle les auditions auront pris fin.

36.13

Le président transmet un exemplaire de la sentence arbitrale à chacune des parties.

36.14
POUVOIRS DU
PRÉSIDENT

À défaut d'unanimité ou de majorité, le rapport du président constitue la sentence du conseil d'arbitrage.

36.15

La sentence du conseil d'arbitrage lie les parties et a l'effet d'une entente signée par les parties.

36.16
CONSEIL D'ARBITRAGE:
REPRÉSENTANTS

Toute vacance créée par le décès, la démission, l'incapacité ou le refus d'agir d'un représentant de l'une des parties sur le conseil d'arbitrage, est comblée sans délai par la partie concernée; en cas de retard à combler ladite vacance, le président peut ordonner la poursuite des travaux du conseil d'arbitrage en l'absence d'un représentant de la partie en défaut; dès que la vacance est comblée, le conseil d'arbitrage reprend ses travaux sans délai, au point où ils en étaient, sauf décision contraire du président.

36.17
CONSEIL D'ARBITRAGE:
PRÉSIDENT

Toute vacance créée par le décès, la démission, l'incapacité ou le refus d'agir du président du conseil d'arbitrage est comblée sans délai par les représentants de chacune des parties. À défaut d'entente sur le choix du président, celui-ci est désigné par le juge en chef de la Cour du Québec parmi les juges de cette Cour.

36.18
FRAIS ET HONORAIRES
DU PRÉSIDENT

Les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage sont payés à parts égales par les parties.

36.19
NÉGOCIATION
PERMANENTE

Nonobstant ce qui précède et en tout temps avant l'échéance de la présente entente, le Ministre et la Fédération conviennent de discuter de toute question que pourrait soulever l'une ou l'autre des parties aux fins de convenir, le cas échéant, de modifications à la présente entente.

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

YVES BOLDUC

Ministre

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

CHARLES DUSSAULT, M.D.

Président

FÉDÉRATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DU QUÉBEC
(F.M.R.Q)

RÉMI KOUZ, M.D.

Président

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DE MONTRÉAL
(A.M.R.M)

JULIE HALLET, M.D.

Présidente

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DE QUÉBEC
(A.M.Re.Q)

ÉMILIE BELLEY-CÔTÉ, M.D.

Présidente

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS
DE SHERBROOKE (A.M.Re.S)

JOSEPH DAHINE, M.D.

Président

ASSOCIATION DES RÉSIDENTS DE MCGILL (A.R.M)

ANNEXE 1

1. Échelles salariales des médecins résidents

	PÉRIODES					
	Du 2010-04-01 au 2011-03-31	Du 2011-04-01 à la date de signature de la présente entente	De la date de signature de la présente entente au 2012-03-31	Du 2012-04-01 au 2013-03-31	Du 2013-04-01 au 2014-03-31	Du 2014-04-01 au 2015-03-31
R1	41 562\$	41 874\$	41 874\$	42 502\$	43 246\$	44 111\$
R2	45 609\$	45 951\$	45 951\$	46 640\$	47 456\$	48 405\$
R3	50 295\$	50 672\$	50 672\$	51 432\$	52 332\$	53 379\$
R4	54 958\$	55 370\$	55 370\$	56 201\$	57 185\$	58 329\$
R5	58 689\$	59 129\$	59 129\$	60 016\$	61 066\$	62 287\$
R6	61 636\$	62 098\$	62 098\$	63 029\$	64 132\$	65 415\$
R7	64 720\$	65 205\$	65 205\$	66 183\$	67 341\$	68 688\$
R8	N/A	N/A	68 463\$	69 490\$	70 706\$	72 120\$

2. Primes de responsabilité des médecins résidents

	PÉRIODES				
	Du 2010-04-01 au 2011-03-31	Du 2011-04-01 au 2012-03-31	Du 2012-04-01 au 2013-03-31	Du 2013-04-01 au 2014-03-31	Du 2014-04-01 au 2015-03-31
Résident- coordonnateur	506\$	510\$	518\$	527\$	538\$
Assistant résident- coordonnateur	368\$	371\$	377\$	384\$	392\$

3. Prime de garde

	PÉRIODES				
	Du 2010-04-01 au 2011-03-31	Du 2011-04-01 au 2012-03-31	Du 2012-04-01 au 2013-03-31	Du 2013-04-01 au 2014-03-31	Du 2014-04-01 au 2015-03-31
Prime de garde	213\$	408\$	518\$	548\$	559\$

4. Prime à l'enseignement

	PÉRIODES			
	De la date de signature de la présente entente au 2012-03-31	Du 2012-04-01 au 2013-03-31	Du 2013-04-01 au 2014-03-31	Du 2014-04-01 au 2015-03-31
Prime à l'enseignement	210\$	213\$	217\$	221\$

ANNEXE II

Exclusions

La présente assurance ne s'applique pas aux dommages personnels et aux dommages matériels:

1. RÉCLAMATIONS ANTÉRIEURES

Résultant de réclamations déjà reçues par l'Assuré au moment de l'entrée en vigueur de la présente police.

2. MOYENS DE TRANSPORT

Résultant de la propriété, l'existence, l'utilisation ou la conduite par l'Assuré ou pour son compte:

- A. de tout aéronef, ou tout bateau ou embarcation dont le tonnage brut enregistré excède 10 tonnes, lorsqu'ils appartiennent en totalité ou en partie à l'Assuré ou sont enregistrés à son nom;
- B. de tout véhicule automobile terrestre (appartenant en totalité ou en partie à l'Assuré ou enregistré en son nom) et les remorques ou semi-remorques qui y sont attachées ou non (y compris les accessoires, l'équipement et le matériel qui y sont fixés ou montés), sauf les véhicules suivants ainsi que leurs remorques, accessoires, équipement et matériel:
 - a. les tracteurs (autres que les tracteurs de transport routier destinés à la traction de remorques ou semi-remorques), les rouleaux compresseurs, les niveleuses, les décapeuses, les bulldozers, les machines à revêtement routier, les bétonnières (sauf les camions-bétonnières) et les chariots élévateurs;
 - b. les véhicules automobiles terrestres destinés à n'être utilisés que sur les lieux (y compris les voies de passage adjacentes) dont l'Assuré désigné est le propriétaire ou locataire, bien qu'ils puissent occasionnellement circuler sur la voie publique.

3. AÉROPORT

Résultat de la propriété, l'existence ou l'usage de tout lieu servant habituellement à un aéroport ou comme une piste d'atterrissage et de toutes les opérations qui y sont principales ou accessoires.

4. ACTE CRIMINEL

Causé par l'Assuré dans l'accomplissement d'un acte criminel ou d'un acte commis lors de dérangement mental provoqué par des boissons enivrantes ou des narcotiques, mais cette exclusion ne s'applique pas à tout Assuré qui n'est pas l'auteur ni le complice de cet acte.

5. DOMMAGES FAITS DE PROPOS DÉLIBÉRÉS

Faits de propos délibérés par l'Assuré, à moins qu'ils n'aient été faits dans le but de protéger de bonne foi des personnes ou des biens; mais, cette exclusion ne s'applique pas à tout Assuré qui n'est pas l'auteur ni le complice de cet acte.

6. RISQUES DE GUERRE

Directement ou indirectement causés par la guerre, l'invasion, les actes d'un ennemi étranger, les hostilités (que la guerre soit déclarée ou non), la guerre civile, la rébellion, la révolution, l'insurrection.

7. POLLUTION

Résultant de la pollution à moins que le sinistre n'ait pour cause un accident.

8. ÉNERGIE NUCLÉAIRE

- A.** pour lesquels un Assuré en vertu de la présente police est aussi assuré par un contrat d'assurance de responsabilité garantissant le risque d'énergie nucléaire (que le nom de l'Assuré apparaisse ou non dans ce contrat et que l'Assuré puisse en exiger légalement l'exécution ou non), établi par la *Nuclear Insurance Association of Canada* ou par tout autre groupe ou consortium d'Assureurs, ou serait assuré par un tel contrat si celui-ci n'avait pris fin par suite de l'épuisement de sa limite de garantie;
- B.** qui résultent directement ou indirectement du risque d'énergie nucléaire découlant:
 - a) de la propriété, l'entretien, l'exploitation ou l'usage d'une installation nucléaire par un Assuré ou pour son compte;
 - b) de la fourniture par un Assuré de services, matières, pièces ou équipement se rattachant à l'étude, à la construction, à l'entretien, au fonctionnement ou à l'usage d'une installation nucléaire;
 - c) du transport, de la consommation, la possession, la manutention, l'aliénation ou l'utilisation de substances radioactives (à l'exclusion des radioisotopes se trouvant hors d'une installation nucléaire) qui sont vendues, manutentionnées, utilisées ou distribuées par un Assuré.

La présente assurance ne s'applique pas aux dommages personnels :

9. LOI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Résultant de la responsabilité imposée par une législation visant les accidents de travail.

La présente assurance ne s'applique pas aux dommages matériels causés:

10. BIENS PARTICULIERS

- A.** aux biens appartenant à l'Assuré ou dont l'Assuré a le soin, la garde ou le contrôle, mais cette exclusion ne s'applique pas:
 - a. aux immeubles loués, utilisés ou occupés par l'Assuré désigné;
 - b. aux biens appartenant aux bénéficiaires ou aux employés;
 - c. aux ascenseurs, escaliers roulants, monte-charges ou ponts-élévateurs ainsi qu'à leur contenu, jusqu'à concurrence de dix mille dollars (10 000 \$) par sinistre, par suite d'une collision accidentelle de l'appareil;
 - d. aux véhicules automobiles terrestres n'appartenant pas à l'Assuré, jusqu'à concurrence de dix mille dollars (10 000 \$) par sinistre;
 - e. aux dommages matériels résultant de la responsabilité assumée en vertu de conventions écrites relatives à une voie d'évitement, de traverses, servitudes, droits de passage ou autres privilèges exigés par les compagnies de transport ferroviaire ou d'utilité publique, d'ordonnances municipales, provinciales ou fédérales, ou en vertu de conventions relatives à un ascenseur ou escalier mobile;
- B.** aux marchandises ou produits fabriqués, vendus, manutentionnés ou distribués par l'Assuré;
- C.** aux travaux exécutés par l'Assuré ou pour son compte, lorsque la cause de la perte est une malfaçon;
- D.** dans l'administration de régimes d'avantages sociaux résultant:
 - a. d'actes faits de propos délibérés dans le but de causer un tort;
 - b. des carences des Assureurs en ce qui concerne l'exécution de leurs contrats;
 - c. des contraventions volontaires de l'Assuré désigné à toute législation visant les accidents du travail, le chômage, la sécurité sociale ou l'invalidité;
 - d. de l'insuffisance dans le rendement des valeurs par rapport aux possibilités avancées par l'Assuré;
 - e. des conseils donnés par l'Assuré relativement à la participation ou l'absence de participation à un régime de souscription d'actions.

La présente assurance ne s'applique pas à tout préjudice pécuniaire résultant d'une atteinte à l'intégrité personnelle:

11. RELATIONS DE TRAVAIL

Causé par un préposé par suite de l'administration, l'application ou la rupture d'une convention individuelle ou collective de travail existant entre l'Assuré et un ou plusieurs de ses employés.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES POUR L'INTÉGRATION DES HORAIRES DE GARDE DE 16 HEURES EN ÉTABLISSEMENT

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente, chaque établissement et association locale de résidents entreprennent des discussions relatives aux mesures transitoires à mettre en place pour l'intégration des horaires de garde de 16 heures en établissement pour les résidents, en conformité avec les dispositions de l'article 12.

Les parties devront convenir de modalités de transition pour implanter, dans les meilleurs délais, les horaires de garde de 16 heures en établissement.

Ces modalités de transition devront faire en sorte qu'au plus tard, le 1^{er} juillet 2012, l'ensemble des horaires de garde de 16 heures en établissement seront établis.

Suivi de l'application de la présente lettre d'entente

Les parties s'engagent à déposer un rapport au Ministère de la Santé et des Services Sociaux au plus tard le 29 février 2012. Le rapport devra notamment faire état de l'avancement des travaux dans l'implantation des horaires de garde de 16 heures, des problématiques soulevées ainsi que des pistes de solutions envisagées par les parties.

Dispositions de l'entente collective applicables

Pendant cette période transitoire, les dispositions de l'article 12 de l'entente collective 2007-2010, concernant l'horaire et le service de garde, continueront de s'appliquer et ce, jusqu'à la date convenue entre les parties pour l'implantation des horaires de garde de 16 heures ou, au plus tard, jusqu'au 1^{er} juillet 2012.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

YVES BOLDUC

Ministre
MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

CHARLES DUSSAULT, M.D.

Président
FÉDÉRATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DU QUÉBEC
(F.M.R.Q.)

RÉMI KOUZ, M.D.

Président
ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DE MONTRÉAL
(A.M.R.M.)

JULIE HALLET, M.D.

Présidente
ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DE QUÉBEC
(A.M.Re.Q.)

ÉMILIE BELLEY-CÔTÉ, M.D.

Présidente
ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS
DE SHERBROOKE (A.M.Re.S.)

JOSEPH DAHINE, M.D.

Président
ASSOCIATION DES RÉSIDENTS DE MCGILL (A.R.M.)

LETTRE D'ENTENTE N° 2

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR L'ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties conviennent de mettre sur pied, dès la signature de la présente entente, un comité paritaire composé de trois (3) représentants de chaque partie ayant pour mandat :

- d'actualiser les dispositions relatives à l'article 29 de l'entente collective sur l'assurance responsabilité professionnelle découlant du programme d'assurance responsabilité civile et professionnelle de l'AQESSS;
- de faire des recommandations conjointes ou non aux parties au plus tard le 31 mars 2012.

Le comité établit les règles nécessaires à son fonctionnement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

YVES BOLDUC

Ministre

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

CHARLES DUSSAULT, M.D.

Président

FÉDÉRATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DU QUÉBEC
(F.M.R.Q)

RÉMI KOUZ, M.D.

Président

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DE MONTRÉAL
(A.M.R.M)

JULIE HALLET, M.D.

Présidente

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DE QUÉBEC
(A.M.Re.Q)

ÉMILIE BELLEY-CÔTÉ, M.D.

Présidente

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS
DE SHERBROOKE (A.M.Re.S)

JOSEPH DAHINE, M.D.

Président

ASSOCIATION DES RÉSIDENTS DE MCGILL (A.R.M)

LETTRE D'ENTENTE N° 3

La Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) verse une somme de 5 688,71 \$ au comité d'assurance de la Fédération, afin de compenser l'augmentation de la contribution de l'employeur pour le régime de base de l'assurance maladie pour la période s'étendant du 1^{er} avril 2011 jusqu'à la signature de l'entente; cette somme est payable dans les 60 jours de la signature de l'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

YVES BOLDOC

Ministre

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

CHARLES DUSSAULT, M.D.

Président

FÉDÉRATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DU QUÉBEC
(F.M.R.Q)

RÉMI KOUZ, M.D.

Président

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DE MONTRÉAL
(A.M.R.M)

JULIE HALLET, M.D.

Présidente

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DE QUÉBEC
(A.M.Re.Q)

ÉMILIE BELLEY-CÔTÉ, M.D.

Présidente

ASSOCIATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS
DE SHERBROOKE (A.M.Re.S)

JOSEPH DAHINE, M.D.

Président

ASSOCIATION DES RÉSIDENTS DE MCGILL (A.R.M)

LETTRE D'ENTENTE N° 1

(ENTENTE 2007-2010)

ABROGÉE

LETTRE D'ENTENTE N° 2

(ENTENTE 2007-2010)

ABROGÉE

