

**IDENTIFICATION DES MATIÈRES
NATIONALES ET LOCALES**

CONVENTION COLLECTIVE FSPSSS – CHP (2000-2003)

liant le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS),
les centres hospitaliers publics (CHP)
et

la Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux (FSPSSS-CSQ)

28 SEPTEMBRE 2005

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

NOTE

Ce document est le résultat de l'application de l'article 67 de la ***Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (2003, c.25)*** qui établit la liste des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale. Ce document distingue les dispositions de la convention collective FSPSSS (CSQ) – CHP actuellement en vigueur (2000-2003) qui sont de la compétence des parties négociantes au niveau local de celles qui sont de la compétence des parties négociantes au niveau national.

Chaque section de ce document a été élaborée sur la base de la convention collective applicable aux centres hospitaliers publics (CHP) et exclut les lettres d'entente et les lettres d'intention. Celles d'entre-elles qui réfèrent à des matières relevant de la compétence des parties nationales (matières non prévues à l'article 67 de la loi) seront, le cas échéant, reconsidérées lors de la négociation pour le renouvellement de la convention collective nationale.

Certaines annexes particulières prévues aux conventions collectives applicables aux autres catégories d'établissements et non déjà prévues à la convention collective des CHP sont présentées à la fin du document.

PAR CONSÉQUENT, CE DOCUMENT ILLUSTRE LE CHAMP DE COMPÉTENCE DE CHACUNE DES PARTIES ET DOIT ÊTRE ADAPTÉ EN FONCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX AUTRES CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENTS.

La première colonne

- les **dispositions surlignées** représentent celles qui sont de la compétence des parties locales;
- les autres dispositions représentent celles qui sont de la compétence des parties nationales;

La deuxième colonne

- réfère à la numérotation de la matière prévue à l'article 67 de la loi;

La troisième colonne

- réfère à des remarques, le cas échéant.

Certaines dispositions relevant de la compétence des parties nationales n'ont pas été reproduites dans le document lorsque l'article complet de la convention collective ne comporte aucune disposition relevant de la compétence des parties locales. On doit alors référer au texte de la convention collective en vigueur.

Certaines dispositions relevant de la compétence des parties nationales qui se retrouvent à l'intérieur d'une matière relevant de la compétence des parties locales seront reformulées et déplacées à l'occasion des négociations nationales pour le renouvellement de la convention collective.

L'ARTICLE 67 DE LA LOI (2003, C. 25) PRÉVOIT QUE LES MATIÈRES SUIVANTES SONT NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE :

1° Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application	14° Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi
2° Notion de service et de centre d'activités	15° Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières
3° Durée et modalités de la période de probation	16° Règles d'éthique entre les parties
4° Poste temporairement dépourvu de son titulaire : • définition • circonstances requises pour le combler	17° Affichage d'avis
5° Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération	18° Ordres professionnels
6° Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux	19° Pratique et responsabilité professionnelle
7° Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération	20° Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la Loi sur les services de santé et des services sociaux (chapitre S-4.2) ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5)
8° Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération	21° Perte et destruction de biens personnels
9° Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération	22° Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes
10° Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération	23° Vestiaire et salle d'habillage
11° Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles, à l'exclusion des quantités et de la rémunération	24° Modalités de paiement des salaires
12° Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique	25° Établissement d'une caisse d'économie
13° Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi	26° Allocations de déplacement, à l'exception des quantités

TABLE DES MATIÈRES – CONVENTION COLLECTIVE FSPSSS (CSQ) – CHP (2000-2003)

ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL		31	Modalités relatives au versement des salaires
1	Définitions	32	Développement des ressources humaines
2	Buts de la convention	33	Heures et semaine de travail
3	Accréditation et champ d'application	34	Temps supplémentaire et service de garde
4	Reconnaissance	35	Frais de déménagement
5	Régime syndical	36	Congé annuel
6	Retenues syndicales	37	Congés fériés
7	Liberté d'action syndicale	38	Congés mobiles en psychiatrie
8	Affichage d'avis et fourniture d'un local	39	Repas, uniformes, vestiaire et salle d'habillage
9	Documentation et informations	40	Allocations diverses
10	Embauchage	41	Droits des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste
11	Ancienneté	42	Mesures disciplinaires et administratives
12	Mutations	43	Discrimination et harcèlement sexuel
13	Assignations	44	Discussion à l'échelle nationale et amendements à la convention collective
14	Surplus de personnel	45	Ordre professionnel
15	Sécurité d'emploi	46	Santé et sécurité
16	Contrat d'entreprise	47	Comité local de relations de travail, comité national de relations de travail et surcharge de travail
17	Congés spéciaux	48	Changements technologiques
18	Régime de congé à traitement différé	49	Privilèges acquis
19	Congés sans solde	50	Règlement des griefs
20	Droits parentaux	51	Arbitrage
21	Régimes d'assurances	52	Durée et rétroactivité
22	Régime de retraite	ANNEXE	
23	Assurance-responsabilité et responsabilité professionnelle	1	Particulière aux techniciennes et techniciens
24	Perte ou destruction de biens personnels	AUTRE ANNEXE	
25	Expérience antérieure	1	Disparités régionales (CR)
26	Formation postsecondaire		
27	Classification des échelles de salaire		
28	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire		
29	Primes		
30	Comité provincial de négociation des emplois non prévus		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 1 : DÉFINITIONS À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés. 1.01 Affectation L'affectation est l'attribution d'un poste à une salariée ou un salarié. 1.02 Assignation L'assignation est l'attribution temporaire de fonctions à une salariée ou un salarié. 1.03 Centre d'activités Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des paramètres relatifs à la détermination des centres d'activités. 1.04 Conjointe ou conjoint On entend par conjoints les personnes: a) qui sont mariées et cohabitent; b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an. 1.05 Enfant à charge Une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié 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'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; - quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date. 1.06 Déplacement Déplacement désigne une assignation d'une salariée ou un salarié exigée par l'Employeur. 1.07 Jour Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot "jour" désigne un jour de calendrier. 1.08 Mutation La mutation est un changement d'affectation. 1.09 Période comptable L'année financière des établissements de santé et de services sociaux est divisée en treize (13) périodes. À l'exception de la première et de la dernière, ces périodes sont de vingt-huit (28) jours. La première période comptable d'une année financière débute le 1er avril et la dernière se termine le 31 mars.	No 2 No 5	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de centre d'activités est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale." Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de déplacement est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.10 Poste "Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention, à l'intérieur d'un centre d'activités où cette affectation est assumée. 1.11 Poste à temps complet Le poste à temps complet est un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu au titre d'emploi. 1.12 Poste à temps partiel Le poste à temps partiel est un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu au titre d'emploi. 1.13 Promotion "Promotion" désigne la mutation d'une salariée ou un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé. 1.14 Règle d'interprétation Aux fins de rédaction de la présente convention collective, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personnes. L'application de cette règle n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin ou au féminin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes. 1.15 Rétrogradation "Rétrogradation" désigne la mutation d'une salariée ou un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé. 1.16 Salariée ou salarié Le terme "salariée" ou "salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la personne libérée en vertu de l'article 7 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention collective. Une salariée ou un salarié détient l'un des statuts définis aux clauses 1.17, 1.18 et 1.19. 1.17 Salariée ou salarié à temps complet Salariée ou salarié qui détient un poste à temps complet. 1.18 Salariée ou salarié à temps partiel Salariée ou salarié qui détient un poste à temps partiel. 1.19 Salariée ou salarié non détenteur de poste Salariée ou salarié dont les fonctions consistent à combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, à exécuter des travaux à durée limitée et à répondre à des surcroûts temporaires de travail, à l'exception des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement. 1.20 Transfert "Transfert" désigne la mutation d'une salariée ou un salarié d'un poste à un autre avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique. 1.21 Dispositions spéciales Nonobstant les termes "comme si elle ou il était au travail", "sans perte de rémunération" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de	No 1	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.		
Article 2 : BUTS DE LA CONVENTION		Matière nationale
Article 3 : ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION		Matière nationale
Article 4 : RECONNAISSANCE		Matière nationale
Article 5 : RÉGIME SYNDICAL		Matière nationale
Article 6 : RETENUES SYNDICALES		Matière nationale
Article 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE		Matière nationale
Article 8 : AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL 8.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableau(x) d'affichage fermant à clé servant exclusivement à des fins syndicales. La clé est remise à la représentante ou au représentant désigné par le Syndicat. Le nombre de tableau(x) mis à la disposition du Syndicat ainsi que sa ou leur localisation dans l'établissement font l'objet d'un arrangement local entre le Syndicat et l'Employeur. Les parties locales doivent tenir compte du fait que la localisation de chaque tableau doit se faire dans un endroit visible et facilement accessible aux salariées et salariés. 8.02 Le Syndicat peut afficher sur ce ou ces tableau(x): tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document signé par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat. Cependant, aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant. 8.03 Dans le cas où de tels systèmes existent, l'Employeur peut permettre au Syndicat d'utiliser le courrier interne et les systèmes de messagerie vocale et électronique, selon des modalités à convenir localement. 8.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé que le Syndicat ou la représentante ou le représentant syndical peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariées ou salariés, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale. L'aménagement du local comprend une table ou un pupitre, au moins deux (2) chaises, un classeur fermant à clé et un téléphone. Si ce n'est déjà fait, la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur conviennent de l'emplacement du local syndical ainsi que du ou des jours d'utilisation exclusive dudit local par le Syndicat dans le cas où tel local ne peut être utilisé de façon exclusive par le Syndicat sur une base permanente.	No 17	
Article 9 : DOCUMENTATION ET INFORMATIONS 9.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat communique à l'Employeur le nom de sa représentante ou son représentant local et des officières ou officiers du Syndicat chargés de représenter les salariées et salariés visés par l'accréditation. Le cas échéant, il communique, dans les quinze (15) jours, toute modification à l'information originellement donnée. Il communique également dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention le nom de ses		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention. 9.02 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur communique au Syndicat le nom de sa représentante ou son représentant avec qui le Syndicat doit faire affaire. Le cas échéant, il communique également, dans les quinze (15) jours, le nom de la remplaçante ou du remplaçant de la représentante ou du représentant originellement nommé. Il communique également, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention. 9.03 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat à sa dernière adresse connue et à la représentante ou au représentant syndical une liste des salariées et salariés comprenant les informations suivantes: - nom; - adresse; - date d'embauchage; - centre d'activités; - titre d'emploi; - salaire; - numéro d'assurance sociale; - numéro d'employée ou employé; - statut. Cette liste n'est pas affichable. 9.04 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat et à sa représentante ou son représentant la liste d'ancienneté au 31 mars de toutes les salariées et tous les salariés. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la salariée ou au salarié sur la liste précédente. Cette liste est affichée pour une durée de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin. Elle est remise sur support informatique si le système le permet. 9.05 Durant la période d'affichage, toute salariée ou tout salarié intéressé peut contester par voie de grief l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage. Sous réserve des contestations, la liste d'ancienneté devient officielle à la fin de la période d'affichage. 9.06 Si une salariée ou un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la salariée ou le salarié peut contester son ancienneté. 9.07 Si l'ancienneté d'une salariée ou un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu des clauses 9.05 et 9.06, l'Employeur avise, par écrit, le Syndicat et la salariée ou le salarié concerné. Cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans le cas de l'acquisition du droit à la sécurité d'emploi. 9.08 L'Employeur fournit au Syndicat une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées et nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants:		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- date d'embauchage; - adresse; - titre d'emploi; - centre d'activités; - salaire; - numéro d'employée ou employé; - numéro d'assurance sociale; - statut. L'Employeur fournit également une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des départs qui doit inclure le statut et le centre d'activités où travaillait la salariée ou le salarié ainsi que la date de départ. 9.09 La salariée ou le salarié fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'adresse. 9.10 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet à la représentante ou au représentant du Syndicat la liste des salariées et salariés à temps partiel et non détenteurs de poste; cette liste comprend les informations suivantes: - le nom et le prénom; - le numéro d'employée ou employé; - le nombre d'heures travaillées par chacune et chacun à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire; - le nombre de jours de congé annuel utilisés; - l'ancienneté créditée à titre de congés fériés; - l'ancienneté de chacune et chacun depuis sa dernière date d'entrée en service. 9.11 Sur demande, l'Employeur remet à la représentante ou au représentant syndical copie des règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent. Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet. 9.12 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur transmet au syndicat la liste des centres d'activités dans lesquels oeuvrent des salariées ou salariés de l'unité de négociation ainsi que la structure organisationnelle de l'établissement.	No 2	
Article 10 : EMBAUCHAGE SECTION I DOSSIER PERSONNEL 10.01 Le dossier personnel de la salariée ou du salarié est gardé à jour par la direction du personnel de l'établissement et il comprend: a) le formulaire de demande d'emploi; b) le formulaire d'engagement; c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
d) toute autorisation de déduction; e) les demandes de mutation; f) les avis de nomination de la salariée ou du salarié à un poste; g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire; h) les avis de départ; i) les rapports d'accidents du travail. 10.02 Sur demande à la représentante ou au représentant de l'Employeur, une salariée ou un salarié seul ou accompagné d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel. 10.03 Avec l'autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la salariée ou du salarié concerné. 10.04 Sur demande écrite de la salariée ou du salarié précisant les pièces dont elle ou il veut copie, l'Employeur lui remet, ou à la représentante ou au représentant syndical muni d'une autorisation écrite de la salariée ou du salarié, copie de toute pièce au dossier. 10.05 Le contenu de tout rapport d'appréciation des activités professionnelles d'une salariée ou un salarié doit être porté à sa connaissance. SECTION II STATUTS 10.06 À l'embauchage, la salariée ou le salarié obtient l'un des trois statuts suivants: temps complet, temps partiel ou non détenteur de poste. 10.07 Changement de statut Une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste obtient un poste à temps complet par voie d'affichage. Elle ou il conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle ou il l'avait acquise dans son nouveau poste. La salariée ou le salarié à temps complet ou non détenteur de poste devient salariée ou salarié à temps partiel par voie d'affichage et elle ou il transporte son ancienneté. Cette salariée ou ce salarié est alors soumis aux dispositions visant les salariées ou salariés à temps partiel. Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la salariée ou le salarié n'a pas à donner sa démission. La salariée ou le salarié peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 13 section IV de la présente convention et détenir le statut prévu à la clause 1.19. Cette salariée ou ce salarié conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La salariée ou le salarié à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps complet qui devient salariée ou salarié à temps partiel et celle ou celui qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités du paragraphe précédent, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.11 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.	No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
SECTION III PÉRIODE DE PROBATION 10.08 Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui a exercé sa profession depuis un an, après avoir complété ses études universitaires, est soumis à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours. Cependant, si au cours de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés fériés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. 10.09 Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui n'a pas exercé sa profession pendant un an après avoir complété ses études universitaires est soumis à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours. Cependant, si au terme de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. 10.10 La période de probation peut être prolongée dans le cas d'une salariée ou un salarié par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur. La salariée ou le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. 10.11 Si l'Employeur reprend à son service une salariée ou un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée ou ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ. 10.12 La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée ou salarié; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme.	No 3	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."
Article 11 : ANCIENNETÉ		Matière nationale
Article 12 : MUTATIONS 12.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais. Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours de calendrier. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Si l'Employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le Syndicat avise l'Employeur et ce dernier la lui transmet. 12.02 L'affichage doit contenir:	No 7	Introduction dans la convention collective nationale: "L'employeur porte à la connaissance du syndicat et des salariés les postes vacants et nouvellement créés, selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- le titre et le libellé apparaissant à la convention collective; - l'échelle de salaire; - le centre d'activités; - la période d'affichage; - le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel); - une description sommaire des caractéristiques particulières du poste; - dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur confirme par écrit à la salariée ou au salarié à temps partiel ainsi qu'au Syndicat, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines rattaché à son poste à temps partiel. 12.03 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage. La salariée ou le salarié qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenu, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste. 12.04 Toute salariée ou tout salarié peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel. 12.05 Dès qu'une salariée ou un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur à la représentante ou au représentant local. 12.06 Le poste est accordé à la salariée ou au salarié le plus compétent, à l'intérieur de l'unité de négociation, parmi celles ou ceux qui l'ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la salariée ou du salarié à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. 12.07 Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur si plusieurs salariées ou salariés ont une compétence équivalente. 12.08 Sous réserve de la clause 15.05 (Poste disponible), si un poste de salariée ou salarié à temps complet devient vacant, la salariée ou le salarié à temps partiel a préséance sur une candidate ou un candidat de l'extérieur, si elle ou il remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue à la clause 12.10. 12.09 La nomination de la salariée ou du salarié à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas trente (30) jours, suivant la période d'affichage, à moins qu'aucune salariée ou aucun salarié répondant aux exigences pertinentes n'ait posé sa candidature. L'Employeur est tenu de procéder à la nomination de la salariée ou du salarié dans ce délai, sauf s'il est dans l'impossibilité de le faire en raison de motifs valables, lesquels étaient imprévisibles au moment de l'affichage du poste. Au terme de ce délai de trente (30) jours, la salariée ou le salarié est réputé occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent. L'Employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
12.10 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu de la clause 12.06 ou 12.07 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois. Si la salariée ou le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ou le salarié n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. 12.11 Lorsqu'une salariée ou un salarié est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, elle ou il reçoit la rémunération attachée à ce poste. 12.12 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur. Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis, dans le présent article parmi les salariées ou salariés qui sont considérés avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 12.13, 12.14, 12.15 et 15.05. 12.13 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, un registre de postes est établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée ou un salarié de s'inscrire en tant que salariée ou salarié intéressé, advenant une vacance à l'un des postes souhaités. 12.14 Sous réserve des dispositions de la clause 12.15, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée ou du salarié à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé. 12.15 L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat par un arrangement au niveau local. 12.16 Aucune salariée ou aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou un transfert. 12.17 Une salariée ou un salarié peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer une ou un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties. Nonobstant le paragraphe précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle. Durant la période de remplacement, la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté et demeure couvert par les régimes d'assurances-collectives prévus à l'article 21. Cependant, la salariée ou le salarié n'est pas régi par les autres dispositions de la convention collective. 12.18 Lorsqu'une salariée ou un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation de la ou du médecin de la salariée ou du		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salarié, de replacer la salariée ou le salarié dans un autre poste pour lequel elle ou il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ou le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.		
Article 13 : ASSIGNATIONS SECTION I POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE 13.01 1. Un poste est temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, lorsque la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: - activités syndicales; - congé annuel; - congé sans solde prévu à l'article 20 (Droits parentaux); - congé à traitement différé; - maladie ou accident; - congés parentaux; - congés spéciaux; - congés mobiles en psychiatrie; - congé sans solde; - période d'affichage prévue à l'article 12 (Mutations); - période durant laquelle l'établissement attend la salariée ou le salarié du S.P.S.S. en vertu de l'article 15 (Sécurité d'emploi); - absence d'une salariée ou un salarié qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation conformément à la clause 12.17; - les congés chômés découlant de la conversion en temps des primes. 2. Le poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire n'est pas affiché. 3. L'Employeur comble un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire en tenant compte des besoins du centre d'activités. Dans l'hypothèse où l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande de la représentante ou du représentant local, les raisons de sa décision. SECTION II ORDRE D'ASSIGNATION 13.02 Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, de rencontrer les surcroûts temporaires de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante: 1- les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement prévue à l'article 13 section III; 2- les salariées ou salariés de la liste de disponibilité prévue à l'article 13 section IV.	No 4	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
SECTION III ÉQUIPE DE REMPLACEMENT 13.03 L'équipe de remplacement est constituée des salariées ou salariés qui ont été effectivement mis à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03. 13.04 L'assignation des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans des postes comparables au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la salariée ou le salarié réponde aux exigences normales de la tâche. 13.05 Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée ou un salarié à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel. 13.06 À moins qu'une disposition de la convention collective leur permette de faire autrement, les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée et le refus constitue une démission. 13.07 Les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement sont cédulés conformément à leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles prévues à l'article 33 (Heures et semaine de travail). 13.08 Lorsque l'assignation d'une salariée ou un salarié de l'équipe de remplacement par l'Employeur s'effectue au-delà de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi), l'Employeur procède de la façon suivante: 1- Il assure à la salariée ou au salarié les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 40 (Allocations diverses). 2- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour un remplacement d'une durée minimum de cinq (5) jours de travail. 3- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour une courte durée de remplacement (un mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) par année non consécutives. 4- Il doit réassigner cette salariée ou ce salarié dès que possible dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) et ce en dépit des règles d'ancienneté prévues à la clause 13.04. 5- Le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) n'est utilisé qu'à titre exceptionnel. SECTION IV LISTE DE DISPONIBILITÉ 13.09 La liste de disponibilité peut être utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, d'une durée maximale de six (6) mois (avec possibilité de prolongation pour une autre période n'excédant pas six (6) mois, après entente entre les parties), pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties. Aux fins d'application de la présente clause et par arrangement local, les parties peuvent convenir que les salariées ou salariés de la liste de disponibilité affectés à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérés, pendant cette période, comme salariées ou salariés à temps complet. 13.10 La liste de disponibilité comprend: a) les salariées ou salariés mis à pied à l'exception de celles ou ceux visés par la clause 15.03; b) les salariées ou salariés à temps partiel qui ont exprimé, par écrit, une disponibilité en sus du	No 6	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de liste de disponibilité est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
poste qu'elles ou ils détiennent; c) les salariées ou salariés qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité tel que prévu au 4e paragraphe de la clause 10.07. 13.11 La salariée ou le salarié peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi. 13.12 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite à la clause 13.13. 13.13 Procédure d'appel au travail des salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi. b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté en fonction de la disponibilité exprimée par la salariée ou le salarié en autant que cette dernière ou ce dernier puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que sa disponibilité rencontre les besoins complets de l'assignation. c) L'appel se fait par téléphone ou messenger et la salariée ou le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, si nécessaire. d) Si la salariée ou le salarié refuse, la suivante ou le suivant est appelé et ainsi de suite. e) L'Employeur n'est pas tenu de considérer la salariée ou le salarié pour la répartition du temps supplémentaire sauf lorsqu'elle ou il effectue une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail ou lorsqu'elle ou il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités concerné. f) L'Employeur avise, par écrit, la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité ou de l'extérieur qui remplace à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire: 1. de l'identité du poste; 2. du nom de la ou du titulaire; 3. de la durée probable de son absence. Il fait parvenir copie de cet avis au Syndicat. SECTION V MODALITÉS DIVERSES 13.14 Bénéfices des salariées ou salariés non détenteurs de poste a) La salariée ou le salarié non détenteur de poste a droit, sauf dispositions contraires, à tous les avantages de la convention collective durant les périodes effectivement travaillées. b) Elle ou il conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle ou il a effectivement travaillé et peut utiliser cette ancienneté conformément à l'article 12 (Mutations). Cependant, elle ou il ne pourra se prévaloir des dispositions du présent paragraphe que pour une période de douze (12) mois suivant la date effective de sa fin d'assignation. c) La salariée ou le salarié de la liste de disponibilité qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à la clause 13.01, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et est réinscrit sur la liste de disponibilité au terme de son assignation; si aucune assignation ne lui est offerte à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours de sa réinscription, elle ou il peut supplanter la salariée ou le salarié le moins ancien de la liste de disponibilité en assignation, à la condition: 1. de posséder plus d'ancienneté que cette salariée ou ce salarié supplanté;		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
2. de répondre aux exigences normales de la tâche; 3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation de la salariée ou du salarié supplanté. La salariée ou le salarié supplanté en vertu des dispositions du présent paragraphe voit son nom inscrit sur la liste de disponibilité. d) Lorsqu'un poste à temps complet temporairement dépourvu de titulaire est comblé totalement et qu'il doit par la suite être comblé de façon partielle, la salariée ou le salarié non détenteur de poste qui effectue le remplacement peut conserver ce remplacement ou être réinscrit sur la liste de disponibilité. Si cette salariée ou ce salarié a occupé un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à la clause 13.01 pour une durée supérieure à six (6) mois, elle ou il peut également choisir de supplanter selon les dispositions prévues à la clause 13.14 c). SECTION VI DÉPLACEMENT 13.15 En aucun cas la salariée ou le salarié n'est tenu d'accepter plus d'un poste si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre: 1. Dans un cas fortuit ou de force majeure. Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté. La salariée ou le salarié déplacé ne subit aucune diminution de salaire. 2. Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités déterminé. Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut déplacer une salariée ou un salarié si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail. La salariée ou le salarié ne subit alors aucune diminution de salaire. La même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive. 3. Dans le cas de la salariée ou du salarié qui, après avis, sera mis à pied. 13.16 Lors d'une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois, l'Employeur, avant d'avoir recours aux mécanismes de déplacement établis conformément à la clause précédente, peut offrir aux salariées ou salariés ainsi affectés, l'opportunité de prendre leur congé annuel et/ou un congé sans solde prévu à la clause 19.07. Article 14 : SURPLUS DE PERSONNEL SECTION I MESURES SPÉCIALES 14.01 À 14.11 14.12 Aux fins d'application des clauses précédentes, le mot "centre d'activités" comprend entre autres, une unité de travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un centre d'activités de radiologie, etc., et le mot "établissement" comprend un service communautaire. 14.13 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à	No 5	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de déplacement est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."
	No 2	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
l'embauchage de candidates ou candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées ou salariés d'un ou des centre(s) d'activités qui ferme(nt), d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau centre d'activités. 14.14 La salariée ou le salarié transféré dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel Employeur l'ancienneté qu'elle ou il détenait chez son ancien Employeur. SECTION II PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED 14.15 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salariée ou salarié détermine celle ou celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après : 1ère étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée ou le salarié de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affecté. 2ième étape: Cette salariée ou ce salarié peut supplanter, dans un autre centre d'activités, la salariée ou le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite à la condition de répondre aux exigences normales de la tâche. 3ième étape: La salariée ou le salarié affecté par l'application de l'étape précédente ou celle ou celui qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la salariée ou le salarié du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Chaque salariée ou salarié ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la présente clause, pourvu qu'il y ait une salariée ou un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne. 14.16 La salariée ou le salarié qui, compte tenu de l'application de la clause précédente, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini aux alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B), bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'alinéa 8) de la clause 15.05 B) et se voit rembourser les frais de déménagement, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ce remboursement, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste. 14.17 La salariée ou le salarié à temps partiel peut supplanter une salariée ou un salarié à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.15 si elle ou il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la salariée ou le salarié à temps partiel doit accepter de devenir salariée ou salarié à temps complet. De la même façon, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 14.15 s'il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la salariée ou le salarié à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. Nonobstant ce qui précède, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel, si elle ou il le désire, en acceptant de devenir une salariée ou un salarié à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus à la clause 14.15, sauf quant à	No 8	La juridiction des parties locales sera établie suite à une entente des parties nationales sur les principes généraux.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
l'identité de statut. 14.18 Lorsque l'Employeur abolit le poste d'une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel en vertu des clauses 14.01 à 14.10 inclusivement, ou lorsqu'une salariée ou un salarié supplante en vertu de la clause 14.17 ou 14.19, c'est la salariée ou le salarié le moins ancien du centre d'activités, du titre d'emploi et du statut visés qui est affecté; s'il s'agit d'une supplantation en vertu de la clause 14.17 ou 14.19, elle ou il doit en plus satisfaire aux exigences normales de la tâche. 14.19 Une salariée ou un salarié à temps complet peut supplanter plus d'une salariée ou un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, si elle ou il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15, à la condition que les heures de travail des salariées ou salariés à temps partiel qu'elle ou il supplante soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 33 (Heures et semaine de travail). 14.20 La salariée ou le salarié visé par l'application des clauses 14.15, 14.17 et 14.19 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat. 14.21 Les supplantations occasionnées, en vertu des clauses précédentes, peuvent se faire simultanément ou successivement. 14.22 Le salaire d'une salariée ou un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé, s'il y a lieu, selon les dispositions de l'article 25 (Expérience antérieure). Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la salariée ou le salarié ne subit de diminution de salaire. 14.23 Les salariées ou salariés professionnels diplômés universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux clauses précédentes s'applique uniquement entre eux. La salariée ou le salarié professionnel diplômé universitaire, pour supplanter une salariée ou un salarié dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnelle ou professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche. Aux fins d'application de cette clause, sont considérés comme salariées ou salariés professionnels diplômés universitaires, les salariées ou salariés couverts par l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective. 14.24 Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu des clauses 14.15, 14.17 et 14.19 des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mis à pied, ces salariées ou salariés seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15 (Sécurité d'emploi).		
Article 15 : SÉCURITÉ D'EMPLOI		Matière nationale
Article 16 : CONTRAT D'ENTREPRISE		Matière nationale

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 17 : CONGÉS SPÉCIAUX 17.01 Type et nombre de congés spéciaux L'Employeur accorde à la salariée ou au salarié: 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la conjointe ou du conjoint ou de son enfant; 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre; 3) un jour de calendrier de congé à l'occasion du décès des autres membres suivants de sa famille: belle-soeur, beau-frère, grand-parent et petit-enfant. Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, la salariée ou le salarié a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un kilomètres (241 km) et plus du lieu de résidence de la salariée ou du salarié. 17.02 Début de l'absence Les jours d'absence mentionnés à la clause 17.01 sont accordés à compter de la date de l'événement. Toutefois, la salariée ou le salarié peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. 17.03 Pour les jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée ou le salarié devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article. 17.04 Attestation des événements Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, l'expression "journée d'absence" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures. 17.05 La salariée ou le salarié appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle ou il est appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour. 17.06 Une salariée ou un salarié, membre du conseil d'administration de son établissement, peut être libéré, sans perte de salaire, pour participer aux réunions du conseil d'administration. Elle ou il doit formuler une demande à sa supérieure ou son supérieur qui ne peut refuser sans motif valable. 17.07 Congé pour mariage Sur demande faite un mois à l'avance, l'Employeur accorde à la salariée ou au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si la salariée ou le salarié est détenteur d'un poste, la prise de la semaine sans solde étant à la discrétion de la salariée ou du salarié pourvu que celle-ci ou celui-ci ait indiqué son intention lors de sa demande. La solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la salariée ou le salarié sa semaine régulière de travail.	No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 18 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ		Matière nationale
Article 19 : CONGÉS SANS SOLDE SECTION I CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ 19.01 Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service auprès dudit Employeur obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois. La salariée ou le salarié peut obtenir, après entente avec l'Employeur, le congé prévu à la présente clause même si l'enseignement n'est pas spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'accumule pas d'expérience. SECTION II CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES 19.02 Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois. 19.03 La salariée ou le salarié en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la section IV de l'article 13 sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 1) de la clause 19.14, la salariée ou le salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel. 19.04 Congé pour reprise d'examen Une salariée ou un salarié qui a échoué un ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s). SECTION III CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE 19.05 Congé pré-électoral Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la salariée candidate ou le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Pendant une période de trente (30) jours, la salariée ou le salarié conserve tous ses droits et privilèges. Si elle ou il n'est pas élu, la salariée ou le salarié reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.	No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
19.06 Congé post-électoral Si elle ou il est élu, elle ou il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. SECTION IV CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS 19.07 Après un an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute salariée ou tout salarié a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines. Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une semaine. Tout fractionnement accru de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée ou le salarié et l'Employeur. La salariée ou salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé. Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée maximale de douze (12) mois comportant un congé d'un mois qui ne peut être pris qu'au cours du dernier mois du régime. Ce congé remplace le congé sans solde d'un mois prévu à la présente clause. Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée ou tout salarié, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Cependant, les parties peuvent convenir par arrangement local que la période donnant droit au congé puisse être de trois (3) ans. Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée ou le salarié doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée. Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la salariée ou du salarié, il devra en aviser celle-ci ou celui-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié devra se prévaloir des dispositions de la clause 19.11. La salariée ou le salarié peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue. SECTION V CONGÉ À TEMPS PARTIEL 19.08 Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la salariée ou au salarié à temps complet comptant au moins une année de service. Toutefois, ce congé est accordé à la salariée ou au salarié ayant moins d'un an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la salariée ou du salarié. Lors de sa demande, la salariée ou le salarié précise la durée de son congé. Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée ou le salarié doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel et à la condition que les salariées ou salariés visés puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à l'égard des postes à être		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la salariée ou le salarié, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de toute autre modalité. Cependant, l'Employeur peut accorder un tel congé sans que la condition relative à l'échange de postes entre salariées ou salariés ne soit rencontrée. Un registre est établi afin d'identifier les salariées ou salariés à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des salariées ou salariés à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel. À l'expiration de ce congé à temps partiel, les salariées ou salariés visés par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariée(s) ou l'un ou l'autre des salarié(s) cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités. La salariée ou le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle ou il accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle ou il était salariée ou salarié à temps complet. SECTION VI MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE 19.09 Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au 1er paragraphe de la clause 19.07 et aux clauses 19.05, 19.08 et 19.15. 19.10 Retour La salariée ou le salarié doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis. Dans les autres cas, elle ou il doit, trente (30) jours avant l'expiration du congé, aviser l'Employeur de son retour en service. À défaut de quoi, elle ou il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement. 19.11 Modalités de retour En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle ou il avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, la salariée ou le salarié ne doit pas avoir abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur. Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire). Advenant le cas où le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, la salariée ou le salarié peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
convention collective. Si aucun poste n'est vacant, la salariée ou le salarié peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied). À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée ou le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi. 19.12 Droit de postuler Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la salariée ou le salarié a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle ou il l'obtient, elle ou il doit mettre fin à son congé sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur. 19.13 Congé annuel L'Employeur remet à la salariée ou au salarié intéressé l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde. 19.14 Pour tous les congés sans solde d'une durée supérieure à trente (30) jours, à l'exception des congés prévus à la clause 7.13 et à l'article 20, les modalités suivantes s'appliquent : 1) Ancienneté La salariée ou le salarié conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études et pendant la première année du congé sans solde pour enseigner où la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté en autant que la nature de ces études ou de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. 2) Expérience La salariée ou le salarié conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université. Le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire en autant que la nature de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. 3) Congés de maladie Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée ou du salarié et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire. Cependant, si la salariée ou le salarié met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ou il ne revient pas chez l'Employeur, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié. 4) Régime de retraite La salariée ou le salarié, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle ou il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée ou le salarié reprend son régime de retraite tel qu'elle ou il l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
RREGOP. 5) Assurance collective La salariée ou le salarié n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention. À son retour, elle ou il peut être réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation aux régimes assurés 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. 6) Exclusion Sauf les dispositions de la présente clause et d'autres dispositions prévues dans des matières négociées localement, la salariée ou le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement. La salariée ou le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement. SECTION VII 19.15 Congé partiel sans solde L'Employeur peut accorder à une salariée ou un salarié à temps complet qui a un an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine. Pour obtenir un tel congé, la salariée ou le salarié doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée ou du salarié concerné. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée ou le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel. Cependant, elle ou il accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle ou il était une ou un salarié à temps complet. Pendant la durée du congé, la salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.		À reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des "bénéfices de la convention collective"
Article 20 : DROITS PARENTAUX		Matière nationale
Article 21 : RÉGIMES D'ASSURANCES		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 22 : RÉGIME DE RETRAITE		Matière nationale
Article 23 : ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE 23.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la salariée ou du salarié, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la salariée ou le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical une copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relative à la responsabilité civile des salariées ou salariés dans l'exercice de leurs fonctions. 23.02 Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance- responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée ou du salarié et s'engage à n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard. 23.03 Signature d'un document technique Tout document technique préparé par une salariée ou un salarié ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur ou auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document. 23.04 Modification d'un document Nonobstant la clause 23.03, aucune salariée ou aucun salarié ne sera tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel. 23.05 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une salariée ou un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions, l'Employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière ou ce dernier. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'Employeur consulte la salariée ou le salarié sur le choix de l'avocate ou avocat. L'Employeur décide du maintien ou non de la salariée ou du salarié dans l'exercice de ses fonctions. Avec l'accord de la salariée ou du salarié concerné, l'Employeur convient, s'il y a lieu, avec le Syndicat d'autres mesures. La salariée ou le salarié peut être accompagné par une représentante ou un représentant syndical aux fins d'enquête sur une plainte de nature pénale ou criminelle. 23.06 Pratique et responsabilité professionnelle Afin de protéger la confidentialité professionnelle des salariées ou salariés, l'Employeur s'engage à ces fins, à assister et à défendre légalement ces dernières ou derniers devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler ce qu'elles ou ils ont appris dans l'exercice de leurs fonctions. 23.07 La salariée ou le salarié a le droit d'adjoindre son propre procureur, à ses frais, au procureur choisi par l'Employeur. 23.08 Exercice de la fonction L'Employeur et la salariée ou le salarié s'engagent à respecter dans leurs fonctions et responsabilités	No 19	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
respectives les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.		
Article 24 : PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS L'Employeur dédommage toute salariée ou tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si la salariée ou le salarié a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la salariée ou le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la salariée ou le salarié.	No 21	
Article 25 : EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE 25.01 La salariée ou le salarié actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux qui seront embauchés par la suite sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi. Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée ou du salarié. 25.02 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée ou du salarié une attestation de cette expérience, attestation que la salariée ou le salarié obtiendra de l'Employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la salariée ou au salarié de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle ou il peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite. 25.03 Si la salariée ou le salarié a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ou il est soumis à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, la salariée ou le salarié a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure. 25.04 Nonobstant les clauses 25.01 et 25.03, les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. 25.05 Sous réserve de la clause 25.04, l'expérience reconnue à une salariée ou un salarié au 31 décembre 1985 ne peut être modifiée par aucune des dispositions de la présente convention.		
Article 26 : FORMATION POSTSCOLAIRE		Matière nationale
Article 27 : CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE		Matière nationale
Article 28 : TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE		Matière nationale
Article 29 : PRIMES		Matière nationale.
Article 30 : COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS		Matière nationale
Article 31 : MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES 31.01 Chèque de paie Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit: - le nom de l'Employeur;	No 24	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- le nom et le prénom de la salariée ou du salarié; - le numéro de l'employée ou employé; - le titre d'emploi; - la date de la période de paie et la date du paiement; - le nombre d'heures payées au taux normal; - les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période; - la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées; - le taux de salaire; - le montant du salaire brut; - la nature et le montant des déductions effectuées; - le montant net du salaire; - le nombre des congés de maladie accumulés, là où c'est techniquement possible; - l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent au niveau local. L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité". 31.02 Montants dus au départ L'Employeur remet à la salariée ou au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la salariée ou le salarié l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. À la période de paie suivant le départ de la salariée ou du salarié, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet ou lui expédie un chèque représentant les montants dus à la salariée ou au salarié ainsi qu'une attestation écrite de l'expérience acquise dans l'établissement. 31.03 Le salaire est distribué par chèque ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. 31.04 Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 \$), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la salariée ou au salarié l'argent dû. Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 \$), elle est corrigée au versement suivant. Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée ou du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci ou celui-ci. 31.05 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée ou un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou le salarié ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants: 1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer: a) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une salariée ou un salarié qui		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
pourvoit aux besoins de sa conjointe ou son conjoint, ou si elle ou il a charge d'enfant ou si elle est la principale ou s'il est le principal soutien d'une parente ou un parent; b) quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans les autres cas. 2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salariée ou du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent. L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la salariée ou du salarié. L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur. 31.06 Sur demande de la salariée ou du salarié, au bureau du personnel, l'Employeur communique le nombre de congés de maladie accumulés dans sa caisse. De même l'Employeur avise la salariée ou le salarié le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés de maladie. 31.07 Caisse d'économie L'Employeur encourage l'établissement d'une caisse d'économie et effectue les déductions à la source, s'il y a lieu. Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.	No 25	
Article 32 : DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES Énoncé de principe et définitions 32.01 Développement des ressources humaines Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les salariées ou salariés acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariées ou salariés en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux. Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Il comporte notamment les activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15. 32.02 Formation en cours d'emploi Les activités de formation en cours d'emploi sont celles qui ont pour but de permettre aux salariées ou salariés: - de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques; - d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de	No 13	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées; - d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession. Palier local Dépenses de formation en cours d'emploi 32.03 L'Employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article, pour l'ensemble des salariées ou salariés de l'unité d'accréditation, un montant équivalent à la somme de 0,24 % de la masse salariale ¹ de l'année financière précédente des salariées ou salariés de l'unité d'accréditation. Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 \$. Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter aux activités l'année suivante. L'Employeur fournit au syndicat local les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à la présente clause. 32.04 Le montant déterminé à la clause 32.03 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et des frais de déplacement et de séjour liés aux activités de formation en cours d'emploi des salariées ou salariés. La salariée ou le salarié reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de formation en cours d'emploi dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière. Les activités de formation en cours d'emploi sont sans frais pour la salariée ou le salarié. La salariée ou le salarié est réputé être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail pour chaque jour où elle ou il participe à une telle activité. Plan d'activités 32.05 L'Employeur consulte le syndicat local sur les besoins prioritaires de formation en cours d'emploi et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées à la clause 32.03, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins, étant entendu que ces ressources financières doivent être utilisées de façon optimale. 32.06 L'Employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu de la clause 32.05 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation. 32.07 L'Employeur actualise les activités de formation en cours d'emploi dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions de la clause 32.11, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision. Admissibilité et sélection 32.08 Les activités de formation en cours d'emploi s'adressent à toutes les salariées ou tous les salariés visés par l'unité d'accréditation. 32.09 L'Employeur détermine avec le syndicat local les critères et les modalités de sélection pour le choix		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
des candidates ou candidats. Toute salariée ou tout salarié dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements, ou appareils bénéficie d'une activité de formation en cours d'emploi. 32.10 L'Employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de formation en cours d'emploi, y incluant les sommes consacrées. Palier national 32.11 En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales font l'analyse du plan d'activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation et dénouent toute impasse survenue entre les parties locales relativement à la formation en cours d'emploi prévue au présent article, aux critères et modalités de sélection pour le choix des candidates ou candidats. À défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale. S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par la ministre ou le ministre de la Santé et des Services sociaux. De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.		
Article 33 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL SECTION I NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN 33.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail. 33.02 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. SECTION II REPAS ET PÉRIODE DE REPOS 33.03 La salariée ou le salarié a droit à une heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail. 33.04 La salariée ou le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par jour de travail. Cependant, elle ou il ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas. SECTION III CONGÉ HEBDOMADAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL 33.05 Il est accordé à toute salariée ou tout salarié un repos de deux (2) jours complets et consécutifs par semaine. Les mots "jours de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. Aménagement des temps de travail 33.06 Les parties peuvent convenir d'horaires flexibles.	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.
Article 34 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET SERVICE DE GARDE 34.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
temps supplémentaire. Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la salariée ou le salarié ne peut rejoindre sa supérieure ou son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la salariée ou le salarié est rémunéré au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à sa supérieure ou son supérieur immédiat ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants. 34.02 La salariée ou le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps. Ces heures sont remises dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la salariée ou le salarié et l'Employeur; 2. si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. Ces règles s'appliquent également pour les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste. 34.03 Rappel au travail S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la salariée ou le salarié a quitté l'établissement, elle ou il reçoit pour chaque rappel: 1. une indemnité de transport équivalente à une heure à taux simple; 2. une rémunération minimale de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire. Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la salariée ou du salarié qui est requis en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une salariée ou un salarié absent. La présente clause ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avant ou après la période régulière de travail de la salariée ou du salarié. 34.04 Fin du rappel Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la salariée ou du salarié. Disponibilité 34.05 Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les salariées ou salariés doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que: a) un nombre suffisant de salariées ou salariés se soient portés volontaires; b) un nombre insuffisant de salariées ou salariés se soient portés volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ou salariés ne sont appelés qu'à compléter les besoins. 34.06 La salariée ou le salarié qui se rend au travail lorsqu'elle ou il est en disponibilité est, le cas échéant, compensé, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions de la clause 34.03. 34.07 La salariée ou le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures, une prime équivalant à une heure de son salaire à l'échelle.	No 10	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
34.08 Télé-avertisseur L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée ou du salarié en disponibilité un télé-avertisseur aux conditions suivantes: a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation; b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est situé l'établissement; c) que la salariée ou le salarié s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle ou il se trouve, en tout temps.		
Article 35 : FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT		Matière nationale
Article 36 : CONGÉ ANNUEL 36.01 La salariée ou le salarié a droit, après une année de service, à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel payés. Toute salariée ou tout salarié qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congé annuel payé suivant: 17 et 18 ans de service au 30 avril: 21 jours ouvrables 19 et 20 ans de service au 30 avril: 22 jours ouvrables 21 et 22 ans de service au 30 avril: 23 jours ouvrables 23 et 24 ans de service au 30 avril: 24 jours ouvrables La salariée ou le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel payés. 36.02 Toute salariée ou tout salarié qui, au 30 avril, n'a pas un an de service peut, avec l'assentiment de l'Employeur, compléter sa période de congé annuel, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais. 36.03 Aux fins de calcul, la salariée ou le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un mois complet de service. 36.04 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. 36.05 La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la salariée ou le salarié pourra prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. 36.06 Une salariée ou un salarié incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle ou il doit en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.	No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée ou du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci. 36.07 L'Employeur affiche au plus tard le 1er mars une liste des salariées ou salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La salariée ou le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le quinze (15) mars. La salariée ou le salarié qui désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale de la prise de congé annuel doit en aviser l'Employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son Employeur quant à la remise de son congé annuel en dehors de la période normale. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable. Lorsque l'Employeur a accepté que le congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de la prise du congé annuel, la salariée ou le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre. Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées ou salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par centre d'activités. 36.08 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la salariée ou le salarié. À défaut d'entente, l'Employeur fournira, par écrit, à la salariée ou au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus. Il est loisible à deux (2) salariées ou salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même centre d'activités et bénéficiant du même nombre de jours de congé annuel, d'échanger entre elles ou eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieure immédiate ou supérieur immédiat, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. 36.09 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la conjointe ou du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariées ou salariés ayant plus d'ancienneté. 36.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril. 36.11 En congé annuel, la salariée ou le salarié à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui devient salariée ou salarié à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps partiel. 36.12 La rémunération du congé annuel est remise à la salariée ou au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat. Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie. 36.13 Lorsqu'une salariée ou un salarié quitte le service de l'Employeur, elle ou il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.	No 24	

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 37 : CONGÉS FÉRIÉS 37.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant les congés institués par la loi ou par décret gouvernemental. La liste des autres congés est déterminée par arrangements locaux entre les parties. 37.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la salariée ou le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire. 37.03 Lorsque la salariée ou le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de ce congé férié. Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la salariée ou au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. La salariée ou le salarié pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. 37.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant le congé annuel ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les salariées ou salariés ne perdent pas ce congé férié. Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.07. 37.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la salariée ou le salarié devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse. 37.06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariées ou salariés d'un même centre d'activités. L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine. 37.07 En congé férié, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.	No 11	
Article 38 : CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE 38.01 Définition du centre d'activités ou aile psychiatrique Aux fins d'application du présent article, le centre d'activités ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités. Les établissements visés sont les suivants: - Centre hospitalier universitaire de Québec (Pavillon St-François d'Assise) - Centre hospitalier universitaire de Québec (Pavillon Hôtel-Dieu de Québec)		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- Centre hospitalier régional de Rimouski - Réseau de santé Richelieu-Yamaska (Pavillon Honoré-Mercier) - Hôtel-Dieu de Lévis 38.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier général met sur pied, soit une aile ou un centre d'activités psychiatrique structuré, les parties par l'intermédiaire de l'A.H.Q. et de la C.E.Q. de même que des représentantes ou représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce centre d'activités ou cette aile doit être considéré comme un centre d'activités ou une aile structuré, tel que défini à la présente clause. 38.03 Si un groupe de salariées ou salariés obtient une accréditation, et si leur aile ou centre d'activités structuré ou leur établissement est considéré en vertu d'un mémoire d'entente provincial au niveau du Secteur de la Santé et des Services sociaux, comme une aile ou un centre d'activités psychiatrique structuré ou comme un établissement psychiatrique, les salariées ou salariés visés par cette accréditation sont soumis aux stipulations du présent article. 38.04 La salariée ou le salarié à temps complet travaillant dans une aile ou un centre d'activités psychiatrique structuré tel que défini à la clause 38.01, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. Cependant, lorsqu'un de ces congés mobiles tombe durant une absence maladie, la salariée ou le salarié a droit de recevoir une rémunération égale à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. 38.05 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'Employeur. 38.06 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la salariée ou le salarié et l'Employeur en tenant compte des dispositions prévus à la clause 38.05. L'Employeur s'efforce, eu égard aux besoins du centre d'activités, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque salariée ou salarié; celle-ci ou celui-ci par ailleurs doit donner un avis aussi long que possible de la date à laquelle elle ou il désire prendre chacun de ses congés. 38.07 La salariée ou le salarié qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payé, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle ou il recevrait si elle ou il les prenait alors.	No 11	
Article 39 : REPAS, UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE 39.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou du salarié ou lorsque la salariée ou le salarié peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu à la clause 33.03, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail. La salariée ou le salarié qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement. Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas: Déjeuner: 1,75 \$ Dîner: 4,00 \$ Souper: 4,00 \$		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES														
Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées ou salariés qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$ et 3,65 \$ pour les repas. 39.02 L'Employeur met un local convenable à la disposition des salariées et salariés qui prennent leur repas à l'établissement. 39.03 Dans les établissements où un taux supérieur était en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des salariées ou salariés de ces établissements. 39.04 L'Employeur fournit également un repas à la salariée ou au salarié travaillant sur le quart de nuit. 39.05 L'Employeur fournit aux salariées ou salariés des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements. 39.06 Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage aux salariées ou salariés. 39.07 L'Employeur continue à fournir à ses salariées ou salariés les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. 39.08 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur. 39.09 Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.	No 23 No 22															
Article 40 : ALLOCATIONS DIVERSES SECTION I ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE AFFAIRES 40.01 Lorsqu'une salariée ou un salarié, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle ou il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle ou il a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes: Frais d'automobile <table><tr><td>de 0 à 8 000 km:</td><td>0,34 \$/km</td></tr><tr><td>de 8 001 à 18 000 km:</td><td>0,245 \$/km</td></tr><tr><td>de 18 001 à 26 000 km:</td><td>0,185 \$/km</td></tr><tr><td>26 001 km et plus:</td><td>0,17 \$/km</td></tr></table> Un montant de 0,085 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée. Les frais de péage et de stationnement inhérents aux déplacements de la salariée ou du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables. 40.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée ou le salarié est affecté. Une salariée ou un salarié ne peut avoir plus d'un port d'attache. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants: <table><tr><td>1.</td><td>l'endroit où la salariée ou le salarié exerce habituellement ses fonctions;</td></tr><tr><td>2.</td><td>l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions;</td></tr><tr><td>3.</td><td>l'endroit où la salariée ou le salarié fait rapport de ses activités.</td></tr></table> Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcouru par une salariée ou un salarié lors de l'exercice de ses fonctions.	de 0 à 8 000 km:	0,34 \$/km	de 8 001 à 18 000 km:	0,245 \$/km	de 18 001 à 26 000 km:	0,185 \$/km	26 001 km et plus:	0,17 \$/km	1.	l'endroit où la salariée ou le salarié exerce habituellement ses fonctions;	2.	l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions;	3.	l'endroit où la salariée ou le salarié fait rapport de ses activités.	No 26	
de 0 à 8 000 km:	0,34 \$/km															
de 8 001 à 18 000 km:	0,245 \$/km															
de 18 001 à 26 000 km:	0,185 \$/km															
26 001 km et plus:	0,17 \$/km															
1.	l'endroit où la salariée ou le salarié exerce habituellement ses fonctions;															
2.	l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions;															
3.	l'endroit où la salariée ou le salarié fait rapport de ses activités.															

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
40.03 La salariée ou le salarié, requis par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année. Pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées. Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée ou le salarié trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée ou le salarié a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) paragraphes précédents. 40.04 Si la salariée ou le salarié n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la salariée ou le salarié des frais occasionnés. 40.05 Au cours de ses déplacements, la salariée ou le salarié a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ou le salarié ne puisse se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable. - déjeuner: 9,00 \$ - dîner: 12,35 \$ - souper: 18,60 \$ 40.06 Lorsque la salariée ou le salarié doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$. Lorsque la salariée ou le salarié choisit de loger chez une parente ou un parent ou une amie ou un ami, elle ou il a droit à une allocation quotidienne de 19,15 \$. 40.07 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clause 40.05 et 40.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives. 40.08 Si une salariée ou un salarié bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, elle ou il continuera d'en bénéficier pour la durée de la convention collective en autant qu'elle ou il occupe les mêmes fonctions. 40.09 Assurance affaires Une salariée ou un salarié requis d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'Employeur doit être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes: a) une fois par année financière, la salariée ou le salarié a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'elle ou il a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière; b) à la fin d'une année financière, la salariée ou le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à la		La disposition prévue à 40.08 traitant d'un système plus avantageux est, quant aux quanta, négociée et agréée à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière. L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagères ou passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable. L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée ou le salarié de se doter d'une assurance affaires. 40.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs pour les salariées ou salariés régis par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03, 40.05, 40.06 et 40.09. SECTION II SALARIÉE OU SALARIÉ ACCOMPAGNANT UNE OU UN BÉNÉFICIAIRE 40.11 La salariée ou le salarié chargé d'accompagner une ou un bénéficiaire, hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes: 1. Elle ou il est considéré à son travail pour tout le temps pendant lequel elle ou il accompagne la ou le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle ou il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée. 2. Une fois qu'elle ou il a laissé la ou le bénéficiaire, elle ou il doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur. 3. Elle ou il est considéré pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle ou il est alors rémunéré suivant les dispositions de la clause 34.07. 4. L'établissement rembourse à la salariée ou au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées au présent article.	No 20	
Article 41 : DROITS DES SALARIÉES OU SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTEURS DE POSTE		Matière nationale
Article 42 : MESURES DISCIPLINAIRES		Matière nationale
Article 43 : DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL		Matière nationale
Article 44 : DISCUSSION À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE 44.01 La partie syndicale et le SCPN-CHP conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question. Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de salariées ou salariés à cette fin. Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constituent un amendement à la présente convention collective. 44.02 La clause 44.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
travail et ne peut donner lieu à aucun différend.		
Article 45 : ORDRE PROFESSIONNEL La salariée ou le salarié est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à un tel ordre.	No 18	
Article 46 : SANTÉ ET SÉCURITÉ		Matière nationale
Article 47 : COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL, COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL		Matière nationale
Article 48 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES		Matière nationale
Article 49 : PRIVILÈGE ACQUIS 49.01 La salariée ou le salarié qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés ou au taux du temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention. 49.02 La salariée ou le salarié qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même. 49.03 Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972, à celle de 1976, à celle de 1980, à celle de 1982, et non prévus aux clauses 49.01 et 49.02, acquis à la salariée ou au salarié ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des salariées ou salariés couverts par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.		Reformuler le paragraphe 49.03 sur les ententes précédentes pour préciser la juridiction des parties.
Article 50 : RÈGLEMENT DES GRIEFS		Matière nationale
Article 51 : ARBITRAGE		Matière nationale
Article 52 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE 1 PARTICULIÈRE AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente annexe, à la technicienne ou au technicien dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (D.E.C.), est prévu au groupe (02) du document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ" et qui est salariée ou salarié au sens de la clause 1.16 de la convention collective. ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION L'article suivant remplace la section III de l'article 10 de la convention générale. 2.01 Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage. 2.02 La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli trente (30) jours de travail. La période de probation d'une salariée ou d'un salarié peut être prolongée par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur. 2.03 La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée ou salarié; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme. 2.04 La salariée ou le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46^e) jour de calendrier ou du trente et unième (31^e) jour de travail, selon le cas. La salariée ou le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 11 (Ancienneté). 2.05 Si l'Employeur reprend à son service une salariée ou un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée ou ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter, selon le cas, les jours de calendrier ou de travail qui lui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ. ARTICLE 3 MUTATIONS L'article suivant remplace les clauses 12.06, 12.07, 12.08 et 12.10 de la convention générale. 3.01 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée ou le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. 3.02 La salariée ou le salarié auquel le poste est attribué en vertu de la clause 3.01 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Si la salariée ou le salarié est	No 3 No 7	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une salariée ou un salarié non détenteur de poste, elle ou il peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste. Par arrangement local, les parties peuvent convenir pour certains titres d'emploi, d'une durée différente pour la période d'initiation et d'essai. Si la salariée ou le salarié réintègre son ancien poste à la demande de l'Employeur, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée ou le salarié est détenu par une autre salariée ou un autre salarié dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ou chacun des salariés ainsi affecté recouvre son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée ou un autre salarié selon les modalités prévues aux clauses 12.07, 12.08 et 15.05 de la convention générale. ARTICLE 4 SÉCURITÉ D'EMPLOI L'article suivant remplace la clause 15.05 D) de la convention générale. 4.01 Poste comparable Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu de la clause 15.05 est compris dans le secteur d'activités technicienne diplômée ou technicien diplômé. ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE L'article suivant remplace la clause 34.02 de la convention générale. 5.01 La salariée ou le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heure effectué de la façon suivante: 1. au taux et demi de son salaire régulier; 2. au taux double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé. Toutefois, par arrangement local, les parties peuvent convenir de convertir le temps supplémentaire en temps chômé. ARTICLE 6 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE L'article suivant remplace l'article 25 (expérience antérieure) de la convention générale. 6.01 Les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux qui seront embauchés par la suite, sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieure dans un même titre d'emploi, ou le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable dans un autre titre d'emploi comparable, à la condition de ne pas avoir quitté le milieu de la Santé et des Services sociaux depuis plus de douze (12) mois. 6.02 Nonobstant la clause 6.01, les salariées et salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, pour fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
acquise au cours de l'année 1983. 6.03 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée ou du salarié une attestation de cette expérience, attestation que la salariée ou le salarié obtiendra de l'Employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prestation. S'il est impossible à la salariée ou au salarié de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle ou il peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite. ARTICLE 7 CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE L'article suivant remplace l'article 27 (classification dans les échelles de salaire) de la convention générale. SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES 7.01 La salariée ou le salarié à l'emploi de l'établissement le 1^{er} juillet 1998 et la salariée ou le salarié embauché après cette date sont intégrés, dans l'échelle de salaire prévue à cette date pour son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure. La salariée ou le salarié qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégré à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 6 (Expérience antérieure) de la présente annexe. La salariée ou le salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégré à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 6 (expérience antérieure) de la présente annexe dans l'échelle de salaire prévue pour son emploi. 7.02 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur précise le titre d'emploi de chaque salariée ou salarié. SECTION II AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE 7.03 Avancement dans les échelles de salaire applicable aux salariée ou salarié Si le nombre d'échelons le permet, chaque fois qu'une salariée ou un salarié complète une année d'expérience dans son titre d'emploi, elle ou il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'elle ou il détient. Une salariée ou un salarié ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier. Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1^{er} janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle ou il peut demander à chacun de ses Employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une salariée ou à un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Aux fins d'application de la présente clause, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle ou il a accumulé l'équivalent d'une année d'expérience. Chaque jour de travail équivaut à 1/225^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224^{ième} d'année		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FSPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
d'expérience si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 24 jours de congé annuel, à 1/220^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 25 jours de congé annuel. La salariée ou le salarié actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. ARTICLE 8 FORMATION POSTSCOLAIRE L'article suivant remplace l'article 26 (formation postscolaire) de la convention générale. 8.01 Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un échelon dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec. 8.02 Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec. 8.03 Aux fins d'application des clauses 8.01 et 8.02, la salariée ou le salarié qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes. 8.04 Lorsque la salariée ou le salarié détient un baccalauréat reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire. Une salariée ou un salarié, inscrit à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire lorsqu'elle ou il a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle ou il pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat. 8.05 Lorsque la salariée ou le salarié détient une maîtrise reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire. 8.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postscolaire soit être reliée à la spécialité dans laquelle la salariée ou le salarié travaille. 8.07 Sous réserve de la clause 8.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. La salariée ou le salarié ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FSPPSSS (CSQ) - CR	Annexe A-1	AMÉNAGEMENTS PROPOSÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
ANNEXE 1 (FSPPSSS-CR) DISPARITÉS RÉGIONALES		Matière nationale