

**ENTENTE CONVENUE SUR
L'IDENTIFICATION DES MATIÈRES
NATIONALES ET LOCALES**

CONVENTION COLLECTIVE SCFP – 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
le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ)

31 AOÛT 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 SCFP (FTQ) – 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 quanta 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 quanta

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

ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL		33	Récupération scolaire et congé sans solde pour études
1	Définition des termes	34	Assurance-responsabilité
2	Objet	35	Allocations de déplacement
3	Dispositions générales	36	Développement des ressources humaines
4	Droits de la direction	37	Perte ou destruction de biens personnels
5	Accréditation et champ d'application	38	Santé et sécurité
6	Régime syndical	39	Transport des personnes bénéficiaires
7	Retenues syndicales	40	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les personnes bénéficiaires
8	Affichage d'avis	41	Régime de congé à traitement différé
9	Liberté d'action syndicale	42	Changements technologiques
10	Procédure de règlement de griefs	43	Ordre professionnel
11	Arbitrage	44	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire, ou dans une université
12	Ancienneté	45	Durée et rétroactivité
13	Mutations volontaires	ANNEXES	
14	Procédure de mise à pied	A	Titres d'emploi Comité de négociation des emplois non prévus
15	Sécurité d'emploi	B	Conditions particulières à l'aide-mécanicienne ou aide-mécanicien de machines fixes, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes et mécanicienne ou mécanicien de machines frigorifiques
16	Frais de déménagement	C	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé
17	Années d'expérience antérieure	D	Conditions particulières aux éducatrices ou éducateurs
18	Heures et semaine de travail	E	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier
19	Temps supplémentaire	F	Conditions particulières aux professionnelles et professionnels
20	Congés fériés payés	G	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens
21	Congé annuel (vacances)	H	Reconnaissance de scolarité additionnelle
22	Avantages sociaux	I	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	J	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (L.R.Q. C.S.-2.1)
24	Régime de retraite	K	Conditions particulières s'appliquant à l'Institut Philippe Pinel de Montréal
25	Uniformes	L	Semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail
26	Repas, logement, vestiaire et salle d'habillage	M	Disparités régionales
27	Païement des salaires	N	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit
28	Privilèges acquis	O	Conditions particulières pour les personnes salariées travaillant dans un centre de santé avec une vocation de centre local de services communautaires (CLSC)
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	P	Comité de relations de travail
30	Dispositions relatives à la rémunération	Q	Conditions particulières pour les personnes salariées travaillant dans un centre de santé
31	Primes	R	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale
32	Comité local de relations de travail		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP		Annexe A-1	REMARQUES
Article 1 : DÉFINITION DES TERMES 1.01 1. La personne salariée "La personne salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également "l'agente ou l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention. 2. La personne salariée à temps complet "La personne salariée à temps complet" désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi. 3. La personne salariée à temps partiel "La personne salariée à temps partiel" désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel. 4. Poste Le mot "poste" désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective et touchant des titres d'emploi à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées. Le service s'entend au sens du budget de l'établissement. Aux fins d'application de la convention, une unité de soins infirmiers équivaut à un service. 5. Promotion "Promotion" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé. 6. Transfert "Transfert" désigne la mutation d'une personne salariée 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. 7. Rétrogradation "Rétrogradation" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé. 8. 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. 9. Personne conjointe On entend par personnes conjointes, les personnes: a) qui sont mariées et cohabitent;		No 1 No 2	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale." Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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 (1) an. 10. Enfant à charge Une ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée 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 d'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 qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date. 1.02 Période de probation Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage. La période de probation est de trente (30) jours de travail. La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'une fois sa période de probation complétée. Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ. 1.03 Poste temporairement dépourvu de titulaire 1. L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de titulaire en tenant compte des besoins du service. Si 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 du syndicat, les raisons de sa décision. 2. Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: - congé annuel (vacances), - congés fériés, - congés parentaux, - maladie ou accident, - activités syndicales, - congés pour études avec ou sans solde, - période d'affichage prévue à l'article 13 (Mutations volontaires) et aux articles correspondants des annexes,	No 3 No 4	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale." 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 SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- congés sociaux, - congés sans solde, - période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S., - congés mobiles, - congé à traitement différé, - suspension, - durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, - période comprise entre la date où le poste devient vacant et la date d'entrée en fonction d'une candidate ou d'un candidat selon les termes de l'article 13 (Mutations volontaires) et des articles correspondants des annexes, - congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et du temps supplémentaire. 3. Le poste temporairement dépourvu de titulaire n'est pas affiché. 4. Avant d'utiliser les dispositions prévues au paragraphe 1.09, l'employeur applique la procédure suivante: dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence de la ou du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à une personne salariée à temps complet, détentrice de poste, pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire. Il est entendu qu'une assignation temporaire accordée en vertu du présent alinéa ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste. 1.04 Aux fins du présent article, un remplacement signifie: combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, rencontrer les surcroîts de travail, exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Dans ce cas, l'employeur procède à l'affectation du personnel de la façon suivante: 1. les personnes salariées de l'équipe volante lorsqu'elle existe; 2. les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement; 3. les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel. 1.05 Équipe volante 1. L'employeur peut constituer des équipes volantes en fonction des besoins de remplacement de l'établissement dans les situations mentionnées au paragraphe précédent. 2. Le poste de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi. 3. Le poste de l'équipe volante est affiché et comblé selon les dispositions prévues à l'article 13 (Mutations volontaires). 4. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de toutes modalités d'application de l'équipe volante. Elles peuvent notamment convenir que lorsqu'aucune assignation n'est disponible pour une	No 1	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
personne salariée de l'équipe volante, l'employeur peut lui accorder une assignation détenue par une personne salariée de la liste de rappel. La personne salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une assignation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante satisfait aux exigences normales de la tâche. 1.06 Équipe de remplacement a) L'équipe de remplacement comprend les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03. b) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied, en respectant les règles prévues à l'article 18 (Heures et semaine de travail) et elles doivent se présenter au travail. c) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter. d) Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel. e) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. 1.07 Liste de rappel La liste de rappel comprend: a) les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité; b) les autres personnes salariées qui sont: i) les personnes salariées embauchées pour effectuer du remplacement; ii) les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas elles conservent leur ancienneté. Cependant, ces personnes salariées ne peuvent se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (Article 13) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de rappel. Malgré ce qui précède, la candidature de telles personnes salariées à un poste est considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune candidate ou aucun candidat ne satisfait aux exigences normales de la tâche; iii) les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03. 1.08 La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité par écrit. Cependant la personne salariée embauchée après le 2 avril 1983 exprime une disponibilité adaptée aux besoins de l'établissement. Les moyens pour contrer le non respect de la disponibilité exprimée font l'objet d'un arrangement au niveau local. La personne salariée inscrite sur la liste de rappel de plus d'un établissement ou de plus d'une unité de négociation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité exprimée lorsqu'elle démontre, à la demande de l'employeur, qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité de négociation ou un autre	No 6	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de liste de rappel est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
établissement incompatible avec sa disponibilité. 1.09 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante: a) la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi; b) les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche; c) lorsque la durée de l'assignation est de quatorze (14) jours ou moins, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir par ordre d'ancienneté cette assignation dans son service et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche; si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service; si à la suite de l'application des sous-alinéas précédents, l'assignation n'a pu être entièrement comblée, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon les modalités prévues à l'alinéa b) du présent paragraphe; d) lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de quatorze (14) jours ou est indéterminée, l'assignation est accordée conformément à l'alinéa b) du présent paragraphe. Toutefois, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste; e) le délai de quatorze (14) jours prévu aux alinéas c) et d) du présent paragraphe peut être modifié par arrangement local; f) lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours; lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel est déjà assignée dans son service pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement dans son service s'il reste moins de trente		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
(30) jours à écouler à son assignation en cours; g) pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période normale, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. Les modalités de ces assignations font l'objet d'un arrangement au niveau local; h) le rappel se fait par téléphone ou messenger interne et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement; i) si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite; j) les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités d'octroi des assignations additionnelles pour les personnes salariées qui ont complété cinq (5) jours de travail ou qui sont requises de travailler cinq (5) jours dans une même semaine; k) une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions du paragraphe 22.37 ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur son poste en vertu des paragraphes 23.29 e) et 23.45. Dans ce cas, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel. Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.37; l) lorsqu'un remplacement de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter du jour suivant la journée où débute le remplacement; m) les parties peuvent convenir, par arrangement local, pour les personnes salariées de la liste de rappel, de modalités différentes de celles prévues au paragraphe 18.13. Là où le volume de remplacement le justifie, l'employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante, entre autres pour les soins infirmiers. 1.10 Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.03, des particularités suivantes: - l'identité du poste - le nom de la ou du titulaire (s'il y a lieu) - la durée probable de l'emploi - le salaire. Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande. De plus, dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.11 Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens de l'article 19 (Temps supplémentaire). 1.12 La personne salariée de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement. Cependant, la personne salariée qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.04, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines. 1.13 Les parties conviennent que les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel, tel que défini aux paragraphes 1.01-2 et 1.01-3 et ne peuvent être considérées comme personnes salariées occasionnelles ou temporaires. 1.14 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que les personnes salariées de la liste de rappel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, pendant cette période, comme personne salariée à temps complet. Les personnes salariées visées à l'article 6 de l'annexe I qui sont réputées être à temps complet en vertu de l'alinéa précédent accumulent des congés mobiles durant la période au cours de laquelle elles détiennent un tel statut. 1.15 Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son assignation. Dans le cas où le programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Pour la durée de la convention collective, l'employeur n'est pas tenu d'orienter, en vertu des dispositions du présent paragraphe, plus de trois (3) fois les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'orientation reçue à l'embauche est incluse dans ce nombre. Il est entendu que les périodes d'orientation sont rémunérées. 1.16 Disposition spéciale Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont		La notion de personne salariée temporaire ou occasionnelle est négociée et agréée à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.		
Article 2 : OBJET		Matière nationale
Article 3 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES 3.01 L'employeur traite les personnes salariées avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat. 3.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées. 3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus. Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire. 3.04 Dispositions générales concernant le harcèlement sexuel 1. Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe. 2. Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. 3. L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement. 4. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes. 3.05 Accès à l'égalité Lorsqu'un programme d'accès à l'égalité est implanté, celui-ci doit tenir compte des recommandations du rapport du comité paritaire F.T.Q. de février 1992. 3.06 Violence L'employeur et le syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail. L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.	No 16	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 4 : DROITS DE LA DIRECTION		Matière nationale
Article 5 : ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION		Matière nationale
Article 6 : RÉGIME SYNDICAL		Matière nationale Introduction dans la convention collective nationale: "L'employeur porte à la connaissance du syndicat, les postes vacants, nouvellement créés ou abolis selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale."
Article 7: RETENUES SYNDICALES		Matière nationale
Article 8 : AFFICHAGE D'AVIS 8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante ou au représentant du syndicat. 8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires. 8.03 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'arrangement au niveau local dans les cinquante (50) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.	No 17	
Article 9 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE		Matière nationale
Article 10 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS		Matière nationale.
Article 11 : ARBITRAGE		Matière nationale
Article 12 : ANCIENNETÉ		Matière nationale
Article 13 : MUTATIONS VOLONTAIRES À l'intérieur de l'unité de négociation 13.01 Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa F), 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 paragraphes 14.01 à 14.06, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais. L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont: 1- le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention; 2- l'échelle de salaire; 3- le service; 4- la période d'affichage; 5- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);	No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
6- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines. Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour. Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les personnes salariées de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel du service en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du service et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer. 13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions du paragraphe 1.03, pendant la période d'affichage. 13.03 La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel. 13.04 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les modalités d'opération font l'objet d'arrangements au niveau local. 13.05 Le registre a pour but de permettre à une personne salariée qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature advenant une vacance à l'un des postes souhaités. 13.06 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat. 13.07 Le poste doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable la personne salariée de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen. 13.08 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. 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, aux personnes salariées qui se sont inscrites au registre des postes couverts par l'unité de négociation si un tel registre existe. Dans les cas où il n'y a pas de registre de postes, l'employeur affiche toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage. 13.09 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat. 13.10 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.07 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si la personne salariée est		Dans le cas où les dispositions concernant l'article 14 et l'article 15 y réfèrent, le nombre d'heures minimum d'un poste à temps partiel est celui négocié et agréé à l'échelle locale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée 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 personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. 13.11 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert. 13.12 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte. Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. 13.13 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement. 13.14 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion. Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage. 13.15 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure). 13.16 Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 18.13 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail). À l'extérieur de l'unité de négociation 13.17 Tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation selon les structures administratives de l'employeur, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. 13.18 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage. 13.19 La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel. 13.20 Dès qu'une personne salariée comprise dans l'unité de négociation présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat. 13.21 Le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui répond le mieux aux exigences de la tâche, que celle-ci ou celui-ci vienne ou non de l'unité de négociation. Les exigences doivent être pertinentes et en		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
relation avec la nature des fonctions. Entre deux ou plusieurs candidates ou candidats qui répondent également aux exigences de la tâche, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté dans l'établissement, que celle-ci ou celui-ci vienne ou non de l'unité de négociation. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. 13.22 L'ancienneté d'une employée ou d'un employé qui n'est pas couvert par l'accréditation s'établit quant à ses états de service, de la même façon que dans la présente convention. 13.23 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat. 13.24 La candidate ou le candidat à laquelle ou auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de vingt (20) jours de travail. Durant cette période, elle ou il est initié à ses nouvelles fonctions. Cette période peut être modifiée de l'accord des parties. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée 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 personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. 13.25 La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.		
Article 14 : PROCÉDURE DE MISE À PIED I - MESURES SPÉCIALES 14.01 à 14.08 14.09 Aux fins d'application des paragraphes précédents, le mot "service" comprend entre autres, une unité de travail, une section de personnes bénéficiaires chroniques ou de personnes bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un service de radiologie, etc., et le mot "établissement" comprend un service communautaire. 14.10 L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. 14.10A La personne salariée transférée 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 détenait chez son ancien employeur. II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED 14.11 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:	No 2 No 8	Note 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 SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1ère étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée. 2ième étape: Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre service, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite. Nonobstant ce qui précède, pour les titres d'emploi des secteurs d'activités suivants: a) infirmière ou infirmier; b) technicienne ou technicien diplômé; c) personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions); d) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle); e) professionnelle ou professionnel, la personne salariée peut supplanter, dans un autre service, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite. 3ième étape: La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe, pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne. Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants: - infirmière ou infirmier; - technicienne ou technicien diplômé; - personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions); - personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrices ou éducateurs et techniciennes ou techniciens en rééducation institutionnelle); - infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé, n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supprime une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une personne salariée à temps partiel titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. La personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, 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. 14.12 Après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue au paragraphe 14.11: - une personne salariée à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet; - ou - une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. 14.12A Malgré l'obligation de supplanter selon le statut prévue au paragraphe 14.11, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.11, sauf quant à l'identité de statut. 14.13 Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplane soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail). 14.14 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.11, 14.12 et 14.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours juridiques pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat. 14.15 Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement. 14.16 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.11 à 13.15 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire. 14.17 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
s'applique uniquement entre elles. La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de 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 ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'annexe F. 14.18 Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15. Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement prévue au paragraphe 1.07.		
Article 15 : SÉCURITÉ D'EMPLOI		Matière nationale.
Article 16 : FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT		Matière nationale
Article 17 : ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE		Matière nationale.
Article 18 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 18.01 Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour chacune des personnes salariées assujetties à la présente convention est celui indiqué à son titre d'emploi. a) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et trois quart (7 3/4) par jour de travail. b) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-six heures et quart (36 1/4) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) par jour de travail. c) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-cinq (35) heures est répartie sur cinq (5) jours de sept (7) heures par jour de travail. Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon. L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées. Dans le cas où un système d'heures brisées existe, l'amplitude doit être déterminée en fonction des besoins du service et elle ne peut dépasser un maximum de onze (11) heures. 18.02 Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (00h01) au samedi soir (24h00). 18.03 Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche. 18.04 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. Le temps alloué pour les repas est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des représentations des personnes salariées concernées. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement. 18.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses 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.	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas. 18.06 Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible. Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service. L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines. L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à la personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de trois (3) semaines. 18.07 Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas. 18.08 La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la personne salariée. 18.09 La cédule de travail est établie en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Elle est affichée aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines. Si possible, la cédule de travail comprend également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée. 18.10 L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées. 18.11 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les personnes salariées. 18.12 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit. Dans chacun des cas, la personne salariée doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service. Durant cette période d'avis, les personnes salariées de ce service peuvent postuler le quart de travail stable		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
de soir ou de nuit et, au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande. La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied). Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à la condition d'en être avisée par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance. Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages. La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour pour les fins d'application du présent paragraphe reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit. S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors des mois de juin, juillet, août et septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier. 18.13 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures. 18.14 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective. Disposition particulière 18.15 Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.15, une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes: a) qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail, b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel du même service. Lorsque plus d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel sont impliquées dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la personne salariée qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie. La personne salariée à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.		
Article 19 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire. 19.02 Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de sa représentante ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi. 19.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place. L'employeur maintient disponible et accessible dans chaque service, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque personne salariée. Il transmet une copie de cette compilation au syndicat, à sa demande. L'employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque la personne salariée de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail. 19.04 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- Au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale. 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. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire. 19.05 S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:	No 10	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1- une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple; 2- un paiement minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire. Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, 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 personne salariée absente. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée. 19.06 Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que: A- un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires; B- un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins. 19.07 La personne salariée en disponibilité qui n'est pas tenue de demeurer à l'établissement informe l'employeur de l'endroit où elle peut être rejointe. Cependant, cet endroit doit permettre à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai équivalent à celui qu'elle aurait pris pour se déplacer de son domicile à l'établissement, si ledit délai excède une demi (1/2) heure. L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 19.06 que dans la mesure où la personne salariée peut se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure. Là où la chose est possible à un taux normalement payé pour ce genre d'appareil, l'employeur fournit à la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur. La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil. 19.08 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article. 19.09 La personne salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple. 19.10 Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'une ou plusieurs personnes bénéficiaires, en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.		
Article 20 : CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS 20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par la Loi ou par décret gouvernemental. Le choix de ces congés se fait par arrangement au niveau local. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, qu'un nombre déterminé de congés fériés sont mobiles. 20.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins du calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée 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.	No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
20.03 Lorsque la personne salariée est tenue 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 congé férié. L'employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi de ce congé. Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier durant l'année (1er juillet au 30 juin). Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire, suite au départ de la personne salariée en invalidité, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. 20.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées 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 verse la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.07. 20.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit 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. 20.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service. L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine. Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.01, la personne salariée a au moins droit à deux (2) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An. 20.07 En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.		
Article 21 : CONGÉ ANNUEL (VACANCES) 21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service. La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais. La personne salariée ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais. La personne salariée ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES								
21.02 La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables). Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant: <table><tr><td>17 et 18 ans de service au 30 avril:</td><td>21 jours ouvrables</td></tr><tr><td>19 et 20 ans de service au 30 avril:</td><td>22 jours ouvrables</td></tr><tr><td>21 et 22 ans de service au 30 avril:</td><td>23 jours ouvrables</td></tr><tr><td>23 et 24 ans de service au 30 avril:</td><td>24 jours ouvrables</td></tr></table> La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5ième) semaine de congé annuel payée (vingt-cinq (25) jours ouvrables). 21.03 Aux fins du calcul, la personne salariée embauchée entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service. 21.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. 21.05 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. La personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. 21.05A Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties locales, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.08. 21.05B À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre. 21.06 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité ou d'accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible. L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci. 21.07 Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre.	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	No 11	
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									

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe. 21.08 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la personne salariée. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine. Cependant, la personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux personnes salariées des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel. Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable. 21.09 Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté. 21.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent. La personne salariée peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées ainsi que les assignations accordées en vertu du paragraphe 1.09 g). 21.11 En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante: 1. une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet; 2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.09 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel. 21.12 La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paye distinct, avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel. Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.	No 24	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
21.13 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article. Congé partiel sans solde 21.14 L'employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine. Pour obtenir un tel congé, la personne salariée 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 personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet. La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions. Congé sans solde 21.15 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes. 21.16 La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé sans solde prévu au paragraphe 21.15 et à l'article 8 de l'annexe F, selon le cas. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé. Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines: a) Ancienneté La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. b) Congé annuel L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé. c) Congés-maladie	No 12 No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.41 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.42. d) En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.41 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention. e) Régime de retraite La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif. f) Assurance-groupe La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La personne salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. g) Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11. h) Modalités de retour À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement de la présente convention. La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste de rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue. i) La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la personne salariée obtient le poste, l'avis prévu au sous-alinéa h) est réputé donné. 21.17 Congé à temps partiel Après un (1) an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une (1) fois l'an, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Toutefois, ce congé est	No 12	Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices de la convention collective.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie de son enfant mineur ou d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé. Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le syndicat et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité. Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées titulaires de poste à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel. À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées 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 personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet.		
Article 22 : AVANTAGES SOCIAUX 22.01 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur, lesquels doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes. La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du Bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par l'employeur, peut être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des familles de tâches établies au paragraphe 15.05, Sécurité d'emploi) et ce, sans perte de salaire. Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans la même famille de tâches, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'employeur peut soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée. 22.02 L'employeur accorde à la personne salariée: 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la personne conjointe d'une ou d'un enfant à charge; 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 22.02 - 1), père et mère de la		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP		Annexe A-1	REMARQUES
personne conjointe, bru et gendre; 3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents; 4) lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence. 22.03 A) Aux fins du calcul, les congés mentionnés aux alinéas 22.02 (1) et 22.02 (2) ont comme point de départ la date du décès. B) Les congés mentionnés à l'alinéa 22.02 (3) se terminent le jour des funérailles. C) La personne salariée peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux paragraphes 22.03 A) ou 22.03 B) pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue au paragraphe 22.04. 22.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.02, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention. 22.05 Dans tous les cas, la personne salariée prévient la personne supérieure immédiate ou la personne responsable du personnel et produit, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. La preuve ou l'attestation peut n'être fournie qu'au retour de la personne salariée. Entre temps, elle est payée conformément au paragraphe 22.04. 22.06 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre sa rémunération régulière et l'indemnité versée à ce titre par la Cour. 22.07 À l'occasion de son mariage, toute personne salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde. La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé. La personne salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance. La date de ce congé est déterminée après entente entre l'employeur et la personne salariée et doit inclure la journée du mariage. La personne salariée à temps partiel est considérée disponible pour une assignation débutant avant la date de départ en congé pour mariage et qui inclut une partie ou la totalité dudit congé et ce, en autant qu'elle ait		No 12 No 6	La rémunération de la personne salariée à temps partiel pendant son congé pour mariage est négociée et agréée à l'échelle

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
exprimé une telle disponibilité. 22.08 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle 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. Dans ce cas, la personne salariée conserve son ancienneté. Au terme de son mandat, la personne salariée doit aviser son employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, de son désir de reprendre le travail. 22.09 La personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement où elle exerce ses fonctions, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration de son établissement, après demande préalable à la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable. CONGÉS PARENTAUX SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX	No 12	nationale.
Article 23: RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE SALAIRE		Matière nationale
Article 24: RÉGIME DE RETRAITE		Matière nationale
Article 25 : UNIFORMES 25.01 La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective. 25.02 Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangement au niveau local. 25.03 L'employeur choisit les tissus après consultation avec le syndicat. 25.04 Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 25.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.	No 22	
Article 26 : REPAS, LOGEMENT, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE 26.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 18.04, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce(s) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail. La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur ne soit en mesure d'y suppléer autrement. Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas: Déjeuner: 1,75 \$ Dîner: 4,00 \$ Souper: 4,00 \$ La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
l'employeur. Il est entendu qu'il n'y a pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux ci-haut prévus. Dans les établissements où les taux sont supérieurs à ceux mentionnés ci-haut, ils continuent à s'appliquer pour la durée de la présente convention à l'ensemble des personnes salariées de ces établissements. 26.02 Toute personne salariée affectée sur des quarts ou dont les heures de travail diffèrent de celles prévues à l'article 18, bénéficie également des dispositions du paragraphe 26.01 du présent article. 26.03 L'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements. 26.04 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées, dont l'accès est limité aux membres du personnel.	No 23	
Article 27 : PAIEMENT DES SALAIRES 27.01 Avec la paie, l'employeur transmet les renseignements suivants: le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, 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, suppléments, indemnités et allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre de congés-maladie accumulés. 27.02 Le versement de la paie se fait par chèque ou, si les parties locales en conviennent, par dépôt bancaire le jeudi à partir de huit heures (08:00) ou à toute autre heure convenue localement entre les parties selon le régime établi dans l'établissement, à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation. Lorsque les jours fériés prévus au paragraphe 20.01 tombent le jeudi, le versement est effectué le mercredi, aussitôt que possible. 27.03 1) Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 \$) et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur, dans les quatre (4) jours de calendrier du versement de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû. 2) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée 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. 27.04 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, la récupération de telle somme par l'employeur se fait selon le mode convenu entre l'employeur et la personne salariée 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) quatre-vingt dollars (80,00 \$) par semaine dans le cas d'une personne célibataire; b) 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 personne salariée ayant des personnes à charge. 2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.	No 24	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
3. L'employeur avise préalablement la personne salariée de toute récupération. L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée. Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée. 27.05 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel. 27.06 La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 27.05 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue. 27.07 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance. L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, sa paie y incluant ses bénéfices marginaux. 27.08 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention. Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées. 27.09 Les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante: 1- Congés fériés payés: 5,7 % applicable: - sur le salaire, les suppléments, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, versé sur chaque paie; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie; 1,28 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant le premier mois d'une invalidité et 2,19 % pendant les onze (11) mois suivants, versé sur chaque paie. 2- Congé annuel: Un des pourcentages suivants:		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP			Annexe A-1	REMARQUES																					
<table><tr><th>Années de service Au 30 avril</th><th>Nombre de jours ouvrables de congés annuels</th><th>Pourcentage %</th></tr><tr><td>Moins de 17 ans</td><td>20 jours</td><td>8,77</td></tr><tr><td>17 ans - 18 ans</td><td>21 jours</td><td>9,25</td></tr><tr><td>19 ans - 20 ans</td><td>22 jours</td><td>9,73</td></tr><tr><td>21 ans - 22 ans</td><td>23 jours</td><td>10,22</td></tr><tr><td>23 ans - 24 ans</td><td>24 jours</td><td>10,71</td></tr><tr><td>25 ans et plus</td><td>25 jours</td><td>11,21</td></tr></table> Le pourcentage est applicable: - sur le salaire, les suppléments, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation; - sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif; - sur le salaire à partir duquel les prestations d'assurance-salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle. La rémunération aux fins de congé annuel prévue au présent alinéa est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel. Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel. 3- Congé maladie: 4,21 % applicable: - sur le salaire, versé sur chaque paie; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie; - sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21% plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.			Années de service Au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %	Moins de 17 ans	20 jours	8,77	17 ans - 18 ans	21 jours	9,25	19 ans - 20 ans	22 jours	9,73	21 ans - 22 ans	23 jours	10,22	23 ans - 24 ans	24 jours	10,71	25 ans et plus	25 jours	11,21	No 24	
Années de service Au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %																							
Moins de 17 ans	20 jours	8,77																							
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25																							
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73																							
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22																							
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71																							
25 ans et plus	25 jours	11,21																							

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
27.10 Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. À la demande de la personne salariée, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie si telle retenue est techniquement possible par l'employeur. 27.11 L'employeur remet à la personne salariée un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi de l'assurance-emploi. 27.12 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 conformément aux différents règlements des ministères impliqués. 27.13 Fonds de Solidarité À la demande de la personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.	No 25 No 24	
Article 28 : PRIVILÈGES ACQUIS Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective de travail, à l'exclusion de ceux nouvellement acquis dans une entente locale depuis le 20 mars 1987.		Reformuler pour préciser la juridiction des parties.
Article 29 : CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)		Matière nationale
Article 30: DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION		Matière nationale.
Article 31 : PRIMES		Matière nationale
Article 32 : COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL		Matière nationale
Article 33 : RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES 33.01 Le terme récupération scolaire réfère au cours de formation scolaire visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation. 33.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la Commission scolaire, le Cégep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées. 33.03 Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours. 33.04 La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le ministère de l'Éducation. 33.05 Après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois, aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle applicables au secteur de la Santé et des Services sociaux. 33.06 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une	No 13 No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES								
extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises. 33.07 Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté. Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises. 33.08 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au paragraphe 33.07 du présent article, cessent d'être en vigueur et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée. 33.09 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail. 33.10 La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier alinéa de 33.07, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.										
Article 34 : ASSURANCE-RESPONSABILITÉ Article 35 :ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT 35.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes: Frais d'automobile Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit: <table><tr><td>de 0 à 8000 km :</td><td>0,34 \$ par km</td></tr><tr><td>de 8001 à 18000 km :</td><td>0,245 \$ par km</td></tr><tr><td>de 18001 à 26000 km :</td><td>0,185 \$ par km</td></tr><tr><td>26001 km et plus :</td><td>0,17 \$ par km</td></tr></table> Un montant de 0,085 \$ du kilomètre est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur route gravelée. 35.02 La prime supplémentaire d'assurance pour "affaire" est remboursée en totalité lorsque la personne salariée a parcouru un minimum de mille six cents (1600) kilomètres. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance "affaire". Une indemnité de 0,08 \$ du kilomètre est accordée en compensation de la prime supplémentaire d'assurance "affaire", pour le kilométrage effectué dans le cas d'une personne salariée qui n'a pas parcouru le minimum de mille six cents (1600) kilomètres. 35.03 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne	de 0 à 8000 km :	0,34 \$ par km	de 8001 à 18000 km :	0,245 \$ par km	de 18001 à 26000 km :	0,185 \$ par km	26001 km et plus :	0,17 \$ par km	No 26	Matière nationale
de 0 à 8000 km :	0,34 \$ par km									
de 8001 à 18000 km :	0,245 \$ par km									
de 18001 à 26000 km :	0,185 \$ par km									
26001 km et plus :	0,17 \$ par km									

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache. Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants: 1) l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions; 2) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions; 3) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités. Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions. 35.04 La personne salariée requise 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 qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année. Cette compensation est versée par l'employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la personne salariée, selon le système en usage dans l'établissement. Lorsque l'utilisation de l'automobile n'est plus requise par l'employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues à l'alinéa précédent. 35.05 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés. Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables. 35.06 Repas Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable: Déjeuner: 9,00 \$ Dîner: 12,35 \$ Souper: 18,60 \$ 35.07 Coucher Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$. Lorsqu'une personne salariée loge chez une ou un parent ou une ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 \$. 35.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 35.06 et 35.07 est effectué sur présentation de pièces justificatives. 35.09 Si une personne salariée bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, d'un système plus avantageux, elle continue d'en bénéficier pour la durée de la convention, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.		La disposition prévue au paragraphe 35.09 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 SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
35.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 35.01, 35.04, 35.06 et 35.07 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 35.01, 35.04, 35.06 et 35.07.		
Article 36 :DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES Énoncé de principe et définition 36.01 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15. 36.02 La mise à jour Les activités de mise à jour sont celles qui ont pour but de permettre aux personnes salariées : - 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 travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. 36.03 Le perfectionnement Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités. Palier local Dépenses de mise à jour et de perfectionnement 36.04 L'employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité d'accréditation, un montant équivalent à la somme de: - 0,24 % de la masse salariale¹ de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité d'accréditation autres que les infirmières, dont au moins 0,13% est réservé aux activités de perfectionnement à moins d'entente contraire entre les parties locales; et	No 13	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- 0,18 % de la masse salariale¹ de l'année financière précédente des infirmières de l'unité d'accréditation réserve aux activités de perfectionnement à moins d'entente contraire entre les parties locales. 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 à ces activités l'année suivante. L'employeur fournit au syndicat local les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe. 36.05 Le montant déterminé au paragraphe 36.04 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées. La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement 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 mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité. Plan d'activités 36.06 L'employeur consulte le syndicat local sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 36.04, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins. 36.07 L'employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 36.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation. 36.08 L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 36.12, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision. Admissibilité et sélection 36.09 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation. 36.10 L'employeur détermine avec le syndicat local les critères et les modalités de sélection pour le choix des personnes candidates. Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements ou appareils bénéficie d'une activité de mise à jour. 36.11 L'employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées. Palier national 36.12 À la demande des parties locales, les parties nationales dénouent toute impasse relativement aux modalités du plan des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article ou aux		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
critères et modalités de sélection pour le choix des personnes candidates. À défaut d'entente à ce palier, les parties nomment 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 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 37 : PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à une personne bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'incident.	No 21	
Article 38 : SANTÉ ET SÉCURITÉ 38.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Le syndicat et les personnes salariées y collaborent. L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur. Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement. Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local. 38.02 Les parties au comité local peuvent: 1. convenir des modes d'inspection des lieux de travail; 2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées; 3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus; 4. recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement; 5. recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité; 6. recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc. 38.03 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que la ou le médecin traitant de la personne salariée ne l'interdise: a) une radiographie pulmonaire (de format 350mm x 430mm), une fois par année; b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la Commission Internationale de Radio-protection. Dans ces derniers cas, elle subit en plus une analyse chromosomique.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Le résultat de cette analyse doit être transmis à la personne responsable du Service de santé du personnel et à la chef ou au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées. Toute anomalie sanguine ou chromosomique imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, est investiguée sans délai par une ou un hématalogiste ou une ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause. 38.04 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie. Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres. 38.05 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la Santé, division Protection contre les radiations. Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet. 38.06 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. 38.07 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport médical sur sa dosimétrie personnelle. 38.08 À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1) traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tels comités. Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat. 38.09 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant le Bureau d'évaluation médicale) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur. 38.10 Les centres hospitaliers dotés d'une ou plusieurs unités structurées de soins de longue durée offrent aux personnes salariées y oeuvrant une formation en techniques de déplacement sécuritaire des bénéficiaires. [redacted] Le nombre de personnes salariées et les titres d'emploi auxquels s'adresse cette formation font l'objet d'arrangement au niveau local. [redacted] Les sommes requises pour défrayer les coûts afférents à cette formation sont puisées à même les ressources financières disponibles mentionnées au paragraphe 36.04. [redacted] 38.11 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat et éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.	No 13	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 39 : TRANSPORT DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes: 1. elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée 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 a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur; 3. elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.09; 4. l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées à l'article 35 (Allocations de déplacement).	No 20	
Article 40 : ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES Les conditions de travail particulières applicables à la personne salariée appelée à accompagner les personnes bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'arrangement au niveau local.	No 14	
Article 41 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ		Matière nationale
Article 42 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES		Matière nationale
Article 43 : ORDRE PROFESSIONNEL La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas d'exercice exclusif, tel que prévu au Code des professions.	No 18	
Article 44 : CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ 44.01 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an 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 est renouvelable pour une seconde année. 44.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes: 1. Ancienneté La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son	No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine. 2. Congé annuel L'employeur remet à la personne salariée le paiement correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde. 3. Congés-maladie Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayables annuellement en vertu du paragraphe 23.42 de la convention collective. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux de salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention collective. 4. Régime de retraite La personne salariée demeure assujettie aux stipulations de la Loi du R.R.E.G.O.P. 5. Assurance-groupe La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. 44.03 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement. 44.04 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le C.E.G.E.P., la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention. Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement de la présente convention.		Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices de la convention collective.
Article 45 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE A TITRES D'EMPLOI		Matière nationale
ANNEXE B CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'AIDE-MÉCANICIENNE OU AIDE-MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES, MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES ET MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FRIGORIFIQUES ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'aide-mécanicienne ou l'aide-mécanicien de machines fixes, à la mécanicienne ou au mécanicien de machines fixes et à la mécanicienne ou au mécanicien de machines frigorifiques qui exercent leur métier et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective. ARTICLE 2 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES L'article 36 (Développement des ressources humaines) de la convention collective est remplacé par le suivant: La personne salariée qui a complété avec succès un programme de formation donné par une institution reconnue, a droit à un remboursement de soixante et quinze pour cent (75 %) des frais de scolarité (y compris les volumes spécialisés) réellement encourus. Tel remboursement versé par l'employeur s'effectue aux conditions suivantes: a) le programme de formation doit être relié directement au travail accompli par la personne salariée et correspondre aux besoins de l'employeur; b) la personne salariée doit fournir à l'employeur les pièces justificatives requises par ce dernier; c) Le programme de formation doit avoir été complété en dehors des heures de travail. ARTICLE 3 CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DU CENTRE HOSPITALIER RIVIÈRE-DES-PRAIRIES, DU PAVILLON ALBERT-PRÉVOST DE L'HÔPITAL DU SACRÉ-COEUR DE MONTRÉAL ET DE L'HÔPITAL DOUGLAS 3.01 Congés mobiles La personne salariée à temps complet visée à la présente annexe a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. Pour les personnes salariées qui commencent à travailler en psychiatrie après le 1er juillet, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches et créditée au 1er janvier et au 1er juillet. Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé. 3.02 Ces congés mobiles doivent 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. 3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe précédent. L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates	No 13 No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci par ailleurs, doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés. 3.04 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors. 3.05 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2 .2 % applicable: - sur le salaire, les suppléments et les primes¹, versé sur chaque paie; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie; - sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. 3.06 La personne salariée qui, à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficiait d'une prime pour avoir suivi le cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques, continue de recevoir cette prime hebdomadaire à titre de privilège acquis. Le montant de la prime hebdomadaire: - examen réussi: - examen non réussi:		
ANNEXE C CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉE OU DIPLÔMÉ EN SERVICE DE LA SANTÉ ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en service de la santé qui exercent leur profession et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective. ARTICLE 2 PERSONNES SALARIÉES VISÉES Les dispositions de la présente annexe s'appliquent également aux puéricultrices ou puériculteurs, aux gardes-bébés et aux préposées ou préposés (certifiés "A") aux bénéficiaires à l'exception des articles 5 et 6. ARTICLE 3 PRIMES 3.01 Prime de soins intensifs L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades. La personne salariée appelée à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, pour chaque quart de travail: 3.02 Prime de perfectionnement La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicienne ou technicien en salle d'opération, d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de:		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 4 PRIVILÈGES ACQUIS 4.01 La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité, à la signature de la présente convention, continue de recevoir cette prime, en autant qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime. 4.02 Les infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou les diplômées ou diplômés en service de la santé de la région de Québec qui bénéficiaient au 5 décembre 1969 d'un différentiel de deux dollars (2,00 \$) de plus par semaine que le salaire prévu à leur échelle, conserveront ce différentiel. ARTICLE 5 RESPONSABILITÉ Tout document technique préparé par une infirmière ou un infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé 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'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document. Aucune infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel. ARTICLE 6 ACTES INFIRMIERS AUTORISÉS Un comité paritaire ayant pour mandat l'étude des questions relatives à l'application des actes infirmiers autorisés est constitué dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local. Le comité soumet à la directrice générale ou au directeur général les recommandations unanimes; la directrice générale ou le directeur général en saisit le conseil d'administration. À défaut d'unanimité, chaque partie peut soumettre ses recommandations de la même façon.	No 19	
ANNEXE D CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective. ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 30. 2.01 Lorsque l'éducatrice ou éducateur accède à une classe supérieure, elle ou il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, elle ou il ne peut subir de diminution de salaire. 2.02 Les éducatrices ou éducateurs au service de l'employeur, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée), sont admissibles à la classe II si elles ou ils ont complété et réussi cinquante pour cent (50 %) des cours.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION Toute nouvelle éducatrice ou éducateur est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail. L'éducatrice ou éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs. ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE 4.01 L'éducatrice ou éducateur à temps complet, à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, reçoit une prime d'encouragement à l'étude de: après avoir complété et réussi quinze (15) unités du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP). 4.02 Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités, passe à une classe de salaire supérieure, ne peut bénéficier de cette prime. 4.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées aux fins de cet article. 4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes crédits et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'étude, dans le cadre d'activités de perfectionnement prévues à l'article 36 (Développement des ressources humaines), ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail, sans perte de salaire pour la personne salariée concernée. ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducatrice ou éducateur". L'éducatrice ou éducateur qui a complété et réussi trente (30) crédits du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe H. ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL La semaine de travail de l'éducatrice ou éducateur est celle qui existe au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. La semaine de travail peut être de trente-cinq (35) heures, trente-six heures et quart (36 1/4), ou trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4), divisées en cinq (5) jours de sept (7) heures, sept heures et quart (7 1/4), ou sept heures et trois-quarts (7 3/4) de travail. Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon. ARTICLE 7 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ 7.01 L'employeur dédommage toute éducatrice ou éducateur pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si l'éducatrice ou éducateur a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'éducatrice ou éducateur, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'éducatrice ou éducateur. 7.02 Tout document technique préparé par une éducatrice ou un éducateur ou sous sa direction doit être	No 3 No 9 No 21 No 19	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale." Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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 service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document. Aucune éducatrice ou aucun éducateur n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.		
ANNEXE E CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION 1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'infirmière ou infirmier qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective. 1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par une infirmière ou infirmier, cette infirmière ou infirmier est couvert par la présente annexe. ARTICLE 2 RESPONSABILITÉ Tout document technique préparé par une infirmière ou un infirmier 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 service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document. Aucune infirmière ou aucun infirmier n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel. ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier 3.01 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article. 3.02 Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie à la candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier le salaire de l'infirmière ou infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis, dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date. Candidate ou candidat admissible par équivalence 3.03 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article. 3.04 Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personnes désignées par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ne peut en aucun cas avoir de façon autonome la responsabilité d'un service. 3.05 La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au	No 19	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier. 3.06 En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmière ou infirmier n'a pas droit à la procédure de grief. 3.07 L'infirmière ou infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée; dans ce cas, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. 3.08 Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier jour de la période de probation. Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation 3.09 Nonobstant le paragraphe 1.02 de la convention collective, si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation comprenant un stage d'actualisation est de soixante (60) jours de travail. 3.10 Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation comprenant un stage d'actualisation est de quatre-vingt (80) jours de travail. 3.11 Cette infirmière ou infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou infirmier. 3.12 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier. 3.13 En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.09 et 3.10 du présent article, l'infirmière ou infirmier n'a pas droit à la procédure de grief. 3.14 L'infirmière ou infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période complétée. La date d'entrée en service de l'infirmière ou infirmier est alors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté. ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE 4.01 L'infirmière ou infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire, selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6. 4.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmière ou infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postsecondaire, attestation que l'infirmière ou infirmier obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postsecondaire. À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à l'infirmière ou infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail. ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.	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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
5.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante: 5.02 L'infirmière ou infirmier a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans. 5.03 Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire. Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou infirmier. 5.04 Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel. 5.05 Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 l'infirmière ou infirmier actuellement au service de l'employeur et celle ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. 5.06 Au départ de l'infirmière ou infirmier, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service. 5.07 L'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé), la diplômée ou diplômé en service de la santé, la préposée ou préposé (certifié "A") aux bénéficiaires, la ou le garde-bébé et la puéricultrice ou puériculteur devenu infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte. Elle ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou infirmier. ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE 6.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire. Cette disposition ne s'applique pas pour les activités prévues aux paragraphes 36.02 et 36.03 de la convention. 6.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités	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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
(crédits) donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire. 6.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmière ou infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire. 6.04 Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, les infirmières ou infirmiers qui l'ont suivi conservent les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postsecondaires déjà existants. 6.05 Toutefois, l'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminés, quel que soit le poste qu'elle ou il occupe: - brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons; - une année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons; - baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons; - maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons. 6.06 L'infirmière ou infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études postsecondaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons. 6.07 L'infirmière ou infirmier détenant un baccalauréat en sciences infirmières qui bénéficiait au 13 juillet 2000 d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle ou il travaillait dans un service où l'employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et la date d'entrée en vigueur de la convention, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique continue d'en bénéficier. L'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postsecondaires est réputé posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou réputée requise. 6.08 L'infirmière ou infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09. Lorsqu'une infirmière ou un infirmier qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES														
situé au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette infirmière ou cet infirmier reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %. L'infirmière ou infirmier qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09. 6.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur requiert la formation postscolaire selon les modalités suivantes: 1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmières ou infirmiers du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle; 2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle. 6.10 La liste des programmes d'études postsecondaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application du présent article. 6.11 L'infirmière ou infirmier qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, bénéficiait toujours d'une compensation pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure au service dudit employeur: <table><tr><td>Perte d'un demi (1/2) échelon:</td><td>3,00 \$</td></tr><tr><td>Perte d'un (1) échelon:</td><td>5,00 \$</td></tr><tr><td>Perte de deux échelons:</td><td>10,00 \$</td></tr><tr><td>Perte de trois échelons:</td><td>15,00 \$</td></tr><tr><td>Perte de quatre échelons:</td><td>20,00 \$</td></tr><tr><td>Perte de cinq échelons:</td><td>25,00 \$</td></tr><tr><td>Perte de six échelons:</td><td>30,00 \$</td></tr></table> Toutefois, si l'infirmière ou infirmier devient admissible à la rémunération additionnelle prévue au présent article, l'alinéa précédent cesse de s'appliquer à moins que ladite rémunération additionnelle soit moindre que la compensation prévue à l'alinéa précédent. ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION L'infirmière ou infirmier est classé dans la nouvelle échelle selon son expérience et sa formation postscolaire. ARTICLE 8 MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES Les paragraphes suivants s'ajoutent aux paragraphes 36.02 et 36.03 de la convention collective.	Perte d'un demi (1/2) échelon:	3,00 \$	Perte d'un (1) échelon:	5,00 \$	Perte de deux échelons:	10,00 \$	Perte de trois échelons:	15,00 \$	Perte de quatre échelons:	20,00 \$	Perte de cinq échelons:	25,00 \$	Perte de six échelons:	30,00 \$	No 13	
Perte d'un demi (1/2) échelon:	3,00 \$															
Perte d'un (1) échelon:	5,00 \$															
Perte de deux échelons:	10,00 \$															
Perte de trois échelons:	15,00 \$															
Perte de quatre échelons:	20,00 \$															
Perte de cinq échelons:	25,00 \$															
Perte de six échelons:	30,00 \$															

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
8.01 L'employeur consulte le syndicat en soumettant annuellement son projet d'activités de mise à jour visant à maintenir chez les infirmières ou infirmiers les connaissances théoriques et pratiques requises à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. Ce projet doit être transmis à la partie syndicale au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation. À cette fin, l'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante: $B = \frac{H + C}{h} \times 2 \times T \times 1,224^1$ B= budget disponible pour la mise à jour dans l'établissement H= le total des heures travaillées par les infirmières ou infirmiers et payées à taux régulier au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée C= le total des heures payées et chômées par les infirmières ou infirmiers à temps complet au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée h= 1 891,5 heures ou 1 826,3 heures, selon le nombre d'heures prévues au titre d'emploi T= taux quotidien du 9ième échelon au 1er janvier de l'année visée Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour. À la fin de chaque année, l'employeur transmet au syndicat un bilan des activités de mise à jour effectuées par l'établissement. 8.02 La mise à jour est donnée dans ou hors de l'établissement sans frais pour l'infirmière ou infirmier et sans perte de salaire. Si cette formation est acquise en dehors de l'établissement, l'employeur assume la différence entre les frais de déplacement et de séjour occasionnés à l'infirmière ou infirmier par ce déplacement et les frais qu'elle ou qu'il aurait normalement encourus si elle ou il avait poursuivi son travail régulier. Si une infirmière ou infirmier suit un tel cours de mise à jour en dehors de ses heures de travail, l'employeur lui remet en temps, à taux simple, l'équivalent des heures de cours dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin du cours, à défaut de quoi, les heures de cours sont rémunérées à taux et demi. Si une telle remise a lieu, ces heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins de temps supplémentaire. Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention collective à l'article 33 (Récupération scolaire et congé sans solde pour études). 8.03 Telle absence ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmière ou infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ. 8.04 Cependant, dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la Santé et des Services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q.,		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
chap. S-4.2 et ses amendements), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études. 8.05 L'infirmière ou infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice. ARTICLE 9 MUTATIONS VOLONTAIRES L'article 13 (Mutations volontaires) de la convention collective est remplacé par ce qui suit: 9.01 "Promotion" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier à un poste comportant un salaire plus élevé. 9.02 "Transfert" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier avec ou sans changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire identique. 9.03 "Rétrogradation" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier à un poste comportant un salaire inférieur. I - À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION 9.04 Sous réserve du paragraphe 15.05 (section 1, alinéa F) de la convention collective, l'employeur affiche tout poste d'infirmière ou infirmier 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 paragraphes 14.01 à 14.06 de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais. L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont: 1. le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention; 2. l'échelle de salaire; 3. le service; 4. la période d'affichage; 5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel); 6. dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines. Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour. Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les infirmières ou infirmiers de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel du service en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du service et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer. 9.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions au paragraphe 1.03 de la convention collective pendant la période d'affichage. 9.06 L'infirmière ou infirmier peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel. 9.07 Dès qu'une infirmière ou infirmier présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.	No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
9.08 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les modalités d'opération font l'objet d'arrangements au niveau local. 9.09 Le registre a pour but de permettre à une infirmière ou infirmier qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature, advenant une vacance à l'un des postes souhaités. 9.10 Le poste doit être accordé et est comblé par l'infirmière ou infirmier qui a le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle ou qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable l'infirmière ou infirmier de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen. 9.11 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat. 9.12 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 du paragraphe 15.05 de la convention collective. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux (2) 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, aux infirmières ou aux infirmiers qui ont posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 9.07, 9.08, 9.09 du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective. Dans les cas où il n'y a pas de registre des postes, l'employeur affiche toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage. 9.13 La candidate ou candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 9.10 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si l'infirmière ou infirmier est maintenu dans son nouveau poste, au terme de cette période, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, l'infirmière ou infirmier 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 l'infirmière ou infirmier n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. 9.14 Aucune infirmière ou infirmier ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert. 9.15 S'il s'agit d'une promotion, l'infirmière ou infirmier reçoit le titre d'emploi et le salaire prévus pour son nouveau poste, dès son premier jour d'essai. II - À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION 9.16 Tout poste d'infirmière ou infirmier immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation, selon les structures administratives de l'établissement, vacant ou nouvellement créé, doit être affiché aux	No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. 9.17 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une ou d'un titulaire. À la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. L'infirmière ou infirmier qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit. 9.18 L'infirmière ou infirmier peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel. 9.19 Dès qu'une infirmière ou infirmier présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat. 9.20 Le poste est accordé à la candidate ou au candidat le plus compétent parmi celles et ceux qui ont postulé, qu'elle ou il vienne ou non de l'unité de négociation. 9.21 Si plusieurs infirmières ou infirmiers ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur, qu'elle ou il soit couvert ou non par l'accréditation. 9.22 Les diplômes ou certificats ou attestations d'études post-scolaires ne sont pas un critère absolu. 9.23 Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une infirmière ou infirmier qui n'est pas couvert par l'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention. 9.24 En cas de contestation, il appartient à l'employeur de prouver que l'infirmière ou infirmier promu est le plus compétent. 9.25 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat. 9.26 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente-trois (33) jours de travail. Au terme de cette période, elle ou il peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité de négociation, sans préjudice à ses droits acquis. 9.27 L'infirmière ou infirmier qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régi par la convention collective. Cependant, la décision de l'employeur de la ou de le retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief. ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL L'article 18 (Heures et semaine de travail) de la convention collective est remplacé par ce qui suit: 10.01 L'infirmière ou infirmier a une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4), divisée en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail. Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon. 10.02 L'infirmière ou infirmier n'est pas soumis au régime des heures brisées. 10.03 L'infirmière ou infirmier dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle ou il n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement. 10.04 L'infirmière ou infirmier a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Cependant, elle ou il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour le repas. Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre à l'infirmière ou infirmier travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler la période de repos à la période de repas. 10.05 Il est accordé à toute infirmière ou infirmier régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, consécutifs si possible. Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les infirmières ou infirmiers d'un même titre d'emploi et d'un même service. L'employeur accorde à l'infirmière ou infirmier le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, l'infirmière ou infirmier a droit à au moins une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines. L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à l'infirmière ou infirmier une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, l'infirmière ou infirmier a droit à au moins une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines. Aux fins du présent paragraphe, une (1) fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée sur accord des parties. 10.06 À la demande de l'infirmière ou infirmier, l'employeur peut accorder quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines de travail. 10.07 Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les infirmières ou les infirmiers d'un même service. Cependant, l'assistante-infirmière chef ou l'assistant- infirmier-chef de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par deux (2) semaines. 10.08 Les jours de congé et les horaires de travail sont déterminés par l'infirmière-chef ou l'infirmier-chef ou la surveillante ou le surveillant du service après consultation avec l'infirmière ou l'infirmier intéressé et ils sont affichés aux endroits habituels au moins une (1) semaine à l'avance. Si possible, la cédule de travail comprend également le nom de l'infirmière ou l'infirmier qui effectue un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée. 10.09 Les documents affichés indiquant les jours de congé et les horaires de travail sont conservés, aux fins de référence, au moins six (6) mois. 10.10 Il est loisible à deux (2) infirmières ou infirmiers d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail tel qu'établi, avec le consentement de la personne supérieure immédiate. Le taux et demi ou le taux double ne s'applique pas dans ce cas. 10.11 Avant d'être affecté sur le quart de soir ou de nuit dans un établissement où elle ou il n'a jamais travaillé, l'infirmière ou infirmier subit une période d'initiation, sur le quart de jour, d'une durée minimum de deux (2) semaines. 10.12 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
de travail se fait sur la base du service, à tour de rôle entre les infirmières ou infirmiers, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef de jour qui n'est pas assujetti au système de roulement, à moins de nécessité absolue. 10.13 Dans les services où il y a roulement de quarts de travail entre les infirmières ou infirmiers, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à l'infirmière ou infirmier qui en fait la demande. Dans ce cas, l'infirmière ou infirmier n'est pas assujetti au système de roulement, à moins de nécessité absolue. À sa demande, l'infirmière ou infirmier peut reprendre le système de roulement. 10.14 Dans chacun des cas, l'infirmière ou infirmier doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service. 10.15 L'infirmière ou infirmier ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle ou qu'il postule un nouveau poste aux termes de l'article 9 (Mutations volontaires) de la présente annexe. 10.16 Il peut être utile pour une infirmière ou infirmier affecté à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacé sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à la condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance. 10.17 Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que l'infirmière ou infirmier y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages. 10.18 S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier. 10.19 L'infirmière ou infirmier sur un quart stable de soir ou de nuit affecté à un quart de jour aux fins d'application du présent article, reçoit, durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était demeuré de soir ou de nuit. 10.20 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi l'infirmière ou infirmier est rémunéré à taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures. 10.21 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective. Disposition particulière 10.22 Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.15 de la convention collective, une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps complet affecté à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes: a) qu'une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps partiel de ce titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP		Annexe A-1	REMARQUES								
b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par l'infirmière ou l'infirmier titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres infirmières ou infirmiers titulaires d'un poste à temps partiel du même service. Lorsque plus d'une infirmière ou infirmier à temps complet ou à temps partiel sont impliqués dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté. La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de l'infirmière ou l'infirmier qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci ou celui-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie. L'infirmière ou infirmier à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle ou il était demeuré à temps complet. ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE Les dispositions prévues à l'article 19 (Temps supplémentaire) de la convention collective s'appliquent également à l'infirmière ou infirmier. ARTICLE 12 CONGÉ ANNUEL L'article 21 (Congé annuel) de la convention collective, à l'exception des paragraphes 21.14, 21.15, 21.16 et 21.17 est remplacé par ce qui suit: 12.01 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. 12.02 Aux fins du calcul, l'infirmière ou infirmier embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service. 12.03 L'infirmière ou infirmier ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service. L'infirmière ou infirmier ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payé peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais. L'infirmière ou infirmier ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais. L'infirmière ou infirmier ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais. 12.04 L'infirmière ou infirmier ayant un (1) an et plus de service au 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables). L'infirmière ou infirmier qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant: <table><tr><td>17 et 18 ans de service au 30 avril:</td><td>21 jours ouvrables</td></tr><tr><td>19 et 20 ans de service au 30 avril:</td><td>22 jours ouvrables</td></tr><tr><td>21 et 22 ans de service au 30 avril:</td><td>23 jours ouvrables</td></tr><tr><td>23 et 24 ans de service au 30 avril:</td><td>24 jours ouvrables</td></tr></table>		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	No 10	
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										

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP		Annexe A-1	REMARQUES
25 ans de service et plus au 30 avril: 25 jours ouvrables 12.05 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à l'infirmière ou infirmier de reporter son congé annuel en dehors de la période normale aux conditions suivantes: 1- Le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service. 2- Le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties. 3- La date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 12.10 de la présente annexe. 12.05A Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties locales, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des infirmières ou infirmiers inscrits sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.08 de la convention collective. 12.05B À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre. 12.06 L'infirmière ou infirmier ayant un (1) an de service continu au 30 avril, mais moins de deux (2) ans, a droit à trois (3) semaines continues pendant la période normale de congés annuels et l'autre semaine peut lui être accordée en dehors de cette période. 12.07 L'infirmière ou infirmier ayant deux (2) ans et plus de service continu au 30 avril, peut prendre quatre (4) semaines de congé annuel continues pendant la période normale de congés annuels. 12.08 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de l'infirmière ou de infirmier. Chacune des périodes étant d'au moins une (1) semaine. L'infirmière ou l'infirmier peut choisir de prendre une (1) semaine de congés annuels de manière fractionnée auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux infirmières ou infirmiers des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel. 12.09 Une infirmière ou infirmier incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité, accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle ou il doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, l'infirmière ou infirmier doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.		No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de l'infirmière ou infirmier, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci. 12.10 Pour les infirmières ou infirmiers qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des infirmières ou infirmiers avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'infirmière ou infirmier y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les infirmières ou infirmiers qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et l'infirmière ou infirmier inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre. Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les infirmières ou infirmiers et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe. 12.11 Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté. 12.12 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent. Il ne peut être modifié sauf dans le cas prévu au paragraphe 12.13 ou dans le cas de l'infirmière ou de l'infirmier qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ce dernier cas, l'infirmière ou infirmier muté prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de l'infirmière ou infirmier qu'elle ou qu'il remplace. Lorsque l'infirmière ou infirmier qu'elle ou qu'il remplace a déjà pris son congé annuel ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, l'infirmière ou infirmier muté s'entend autrement avec l'employeur ou a le choix de toute autre date qui n'est pas déjà réservée à une autre infirmière ou infirmier. 12.13 Il est loisible à deux (2) infirmières ou infirmiers du même service d'échanger entre eux leur congé annuel, avec le consentement de la personne supérieure immédiate. De plus, l'infirmière ou infirmier peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres infirmières ou infirmiers ainsi que les assignations accordées en vertu de 1.09 g) de la convention collective. 12.14 L'infirmière ou infirmier à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail. Toutefois, si l'infirmière ou infirmier a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle ou qu'il reçoit est établi de la façon suivante: 1. une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail pour le		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps complet; 2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.09 sous-alinéa 2 de la convention collective calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa qui ont été versés pour les mois pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps partiel. 12.15 La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paye distinct, à l'infirmière ou infirmier avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel. Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel. 12.16 Lorsque l'infirmière ou infirmier 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. ARTICLE 13 PRIME DE SOINS INTENSIFS 13.01 L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades. 13.02 L'infirmière ou infirmier appelé à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, une prime par quart de travail de: ARTICLE 14 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS CANDIDATES OU CANDIDATS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER L'employeur considère comme infirmière ou infirmier, l'infirmière ou infirmier actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmière ou infirmier antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmière ou infirmier diplômé en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention collective. ARTICLE 15 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS Le présent article remplace les paragraphes 27.05 et 27.06 de la convention collective. 15.01 Quand une infirmière ou infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel. 15.02 L'infirmière ou infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent, reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée, pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail. 15.03 Les deux paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef remplace l'infirmière-chef ou infirmier-chef pendant ses absences régulières. 15.04 Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef n'est en fonction dans un service, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou infirmier-chef, pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail, a droit pour cette période à un supplément de salaire de: ARTICLE 16 CORRECTIFS SALARIAUX 16.01 Majoration des taux et échelles de salaire (L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 30.08)	No 24	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
L'échelle de salaire des infirmières ou infirmiers en vigueur le 31 mars 2000 est majorée le 1er avril 2000 telle qu'elle apparaît à la convention collective. 16.02 L'infirmière ou infirmier est intégré, au 1er avril 2000, dans son échelle de salaire, à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au 31 mars 2000. (Le paragraphe 16.03 remplace le paragraphe 45.08 de la convention collective) 16.03 Forfaitaire Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 45.03, 45.04, 45.05, 45.06 et du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective. L'infirmière ou infirmier reçoit en plus un montant forfaitaire égal à 3 % du salaire, des suppléments, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de la présente annexe, du temps supplémentaire, des indemnités et des prestations reçus entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, majorés des pourcentages d'augmentation applicables. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire. Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués. 16.04 Le supplément prévu au titre d'emploi d'assistante infirmière-chef ou d'assistant infirmier- chef est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000.		
ANNEXE F CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnelles ou professionnels qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective. ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi 2.01 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles embauchées après cette date, sont classifiées, à cette date ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure, selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective, conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi. 2.02 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui était classifiée dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective est réputée posséder les qualifications minimum requises pour ce titre d'emploi. 2.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque personne salariée. Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
vigueur de la convention collective. (Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 30.03 de la convention collective). 2.04 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement. Reconnaissance des années d'expérience professionnelle 2.05 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle. Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel complète une année d'expérience professionnelle lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de: - deux cent vingt-cinq (225) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel; - deux cent vingt-quatre (224) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel; - deux cent vingt-trois (223) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel; - deux cent vingt-deux (222) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel; - deux cent vingt et un (221) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel; - deux cent vingt (220) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel. 2.06 Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée. 2.07 Sous réserve des paragraphes 2.09 à 2.15 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois. 2.08 Nonobstant les paragraphes 2.05 et 2.06, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983. Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier cycle 2.09 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle. 2.10 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle. 2.11 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle. 2.12 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté. 2.13 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience. 2.14 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée. 2.15 À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 2.09 à 2.14 inclusivement. Cependant, en application du paragraphe 2.11, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée. Avancement d'échelon 2.16 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17. Dans le cas des conseillères ou conseillers en alimentation (sans internat) la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 9 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 10 à 18. 2.17 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant. 2.18 L'avancement accéléré d'échelon est accordé conformément aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement. 2.19 L'avancement accéléré d'un (1) échelon est accordé à une personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur. 2.20 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée. 2.21 Prime de coordination professionnelle La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnelles ou professionnels reçoit une prime de 5 % de son salaire. L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'infirmière bachelière ou infirmier bachelier et à l'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier. ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION Le paragraphe 1.02 de la convention collective est remplacé par le suivant: Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours de travail. Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent-vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.	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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
La personne salariée 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. ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE Cet article remplace l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective. 4.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées 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, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. 4.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtient 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 personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite. 4.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure. 4.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois-quarts (3/4) de ses années d'expérience antérieure. 4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées 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. 4.06 Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession au Québec et se conforme à la décision prise par ledit ordre à la fin du stage. ARTICLE 5 MUTATIONS VOLONTAIRES L'article suivant remplace l'article 13 (Mutations volontaires) de la convention collective. 5.01 Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa F) de la convention collective, tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation ou immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation, sauf s'il s'agit d'un poste de chef de service, et constituant une promotion ou une mutation, doit être affiché dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06 de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée sans toutefois dépasser un (1) an. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais. L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. Le poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un	No 3 No 19 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 SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
minimum de trois (3) heures par jour. 5.02 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage, selon les dispositions du paragraphe 1.03 de la convention collective. La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire ou un poste temporairement dépourvu de titulaire en est prévenue par écrit et profite de la rémunération rattachée à ce poste. 5.03 Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel. 5.04 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat. 5.05 Le poste est accordé à la candidate ou au candidat le plus compétent parmi celles ou ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes, que celle-ci ou celui-ci vienne ou non de l'unité de négociation. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate ou du candidat à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve. 5.06 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 candidates ou candidats ont une compétence équivalente. 5.07 Si un poste de personne salariée à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur une candidate ou un candidat de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 5.09 de la présente annexe. 5.08 L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence. 5.09 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 5.05 ou 5.06 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée 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 personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. 5.10 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage doit également être affichée et le poste est accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective. 5.11 La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief. ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL L'article suivant remplace l'article 18 (Heures et semaine de travail) de la convention collective. 6.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
sept (7) heures de travail. Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période-étalon. 6.02 Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine. 6.03 La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail. 6.04 Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. 6.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle 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. 6.06 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective. ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE Les paragraphes suivants remplacent les paragraphes 19.01 à 19.04 et 19.10 de la convention collective. 7.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire. Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate ou de sa remplaçante ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre la personne supérieure immédiate, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à la personne supérieure immédiate ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants. 7.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps dans les quinze (15) jours qui suivent; 2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci est payé au taux simple. Ces règles s'appliquent également à la personne salariée à temps partiel. ARTICLE 8 CONGÉ SANS SOLDE Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit, quatre (4) semaines à l'avance et qu'elle s'entende avec son employeur sur la date de tel congé. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes. ARTICLE 9 ÉVALUATION 9.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance. 9.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, est remplie par la personne responsable du personnel et la ou le chef de service.	No 12	

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP		Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 10 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER-BACHELIER ET À L'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF-BACHELIÈRE OU ASSISTANT-INFIRMIER-CHEF-BACHELIER 10.01 Les dispositions suivantes de l'annexe E s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article: - article 8 - mise à jour et congé sans solde pour études - article 10 - heures et semaines de travail - article 12 - congé annuel - article 13 - prime de soins intensifs - article 15 - remplacement à différentes fonctions - article 16 - correctifs salariaux Les paragraphes 2.01 à 2.04 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants: 10.02 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 4 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus au présent article est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement. 10.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective La personne salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier bachelier ou d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou il quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour la ou le chef d'équipe. Quant à l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier, elle ou il maintient la rémunération qu'elle ou il recevait avant sa promotion (salaire de base plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire) jusqu'à ce qu'elle ou il se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base égal ou supérieur à la rémunération qu'elle ou il recevait avant sa promotion. 10.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmier ou infirmière, l'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière ou l'assistant-infirmier-chef-bachelier ou assistante-infirmière-chef-bachelière (ou l'infirmier-bachelier-assistant ou infirmière-bachelière-assistante du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour le ou la chef d'équipe), elle ou il reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière, le salaire qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier-bachelier			

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ou infirmière-bachelière lui procure un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté, elle ou il continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon. 10.05 Reclassification des personnes salariées Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des dispositions du paragraphe 6.10 de l'annexe E a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassifiée infirmière bachelière ou infirmier bachelier si elle répondait à cette exigence. Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 10.03. 10.06 Intégration de certaines infirmières ou infirmiers au titre d'emploi d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier. L'infirmière ou infirmier en santé communautaire ¹, la monitrice ou le moniteur et l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des dispositions du paragraphe 6.10 de l'annexe E, est classifié infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou, le cas échéant, assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier à la date d'obtention de son diplôme. Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 10.03. ARTICLE 11 CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES Cet article remplace l'article 33 (Récupération scolaire et congé sans solde pour études) de la convention collective. 11.01 L'employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée qui en fait la demande aux fins d'études pertinentes à sa profession. 11.02 Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée. 11.03 La personne salariée en absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté si ladite absence n'excède pas cinquante-deux (52) semaines. Si ladite absence excède cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine et ce, pour la durée totale de l'absence. 11.04 À son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent. ARTICLE 12 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE Cet article remplace l'article 34 (Assurance-responsabilité) de la convention collective. 12.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard. 12.02 Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par celle-ci. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si	No 12 No 19	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
l'employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un tel document technique, le nom de l'auteur ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document. Aucune personne salariée n'est tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel. 12.03 Sont reconnus, comme base de leur action professionnelle, les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention. 12.04 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.		
ANNEXE G CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes et techniciens diplômés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi prévus à l'article 2 de la présente annexe. ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI Les titres d'emploi visés par la présente annexe sont les suivants: ARTICLE 3 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la technicienne ou technicien au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classé dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 7 de la présente annexe. ARTICLE 4 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE Cet article remplace l'article 19 (Temps supplémentaire) de la convention collective. 4.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire. 4.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux techniciennes ou techniciens disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les techniciennes ou techniciens qui font normalement ce travail. Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la technicienne ou technicien refuse de faire du temps supplémentaire, elle ou il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux techniciennes ou techniciens sur place. L'employeur maintient disponible et accessible dans chaque service, la compilation des heures travaillées	No 10	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque technicienne ou technicien. Il transmet une copie de cette compilation au syndicat, à sa demande. L'employeur n'est pas tenu de considérer la technicienne ou technicien de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle ou il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque la technicienne ou technicien de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail. 4.03 La technicienne ou technicien qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale; 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. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail en temps supplémentaire. 4.04 S'il y a rappel au travail, sans avis préalable, alors que la technicienne ou technicien a quitté l'établissement, elle ou il reçoit pour chaque rappel: 1- une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple; 2- une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire. Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la technicienne ou technicien 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 technicienne ou technicien absent. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la technicienne ou technicien. 4.05 Les dispositions concernant la disponibilité et le service de garde font l'objet d'arrangements au niveau local. Cependant, ces dispositions ne doivent jamais être inférieures aux dispositions actuellement existantes. 4.06 La technicienne ou technicien en disponibilité qui n'est pas tenu de demeurer à l'établissement informe l'employeur de l'endroit où elle ou il peut être rejoint. Cependant, cet endroit doit permettre à la technicienne ou technicien de se rendre à l'établissement dans un délai équivalent à celui qu'elle ou qu'il aurait pris pour se déplacer de son domicile à l'établissement, si ledit délai excède une demi (1/2) heure. L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 4.05 que dans la mesure où la technicienne ou technicien peut se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure. Là où la chose est possible à un taux normalement payé pour ce genre d'appareil, l'employeur fournit à la technicienne ou technicien en disponibilité, un télé-avertisseur. La technicienne ou technicien s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil. ARTICLE 5 CONGÉ ANNUEL Cet article remplace l'article 21 (Congé annuel), à l'exception des paragraphes 21.14, 21.15, 21.16 et 21.17 de la convention collective.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES														
5.01 La technicienne ou technicien ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril, a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service. La technicienne ou technicien ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais. La technicienne ou technicien ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais. La technicienne ou technicien ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais. 5.02 La technicienne ou technicien ayant un (1) an et plus au 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (20 jours ouvrables). La technicienne ou le technicien qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant: <table><tr><td>17 et 18 ans de service au 30 avril:</td><td>21 jours ouvrables</td></tr><tr><td>19 et 20 ans de service au 30 avril:</td><td>22 jours ouvrables</td></tr><tr><td>21 et 22 ans de service au 30 avril:</td><td>23 jours ouvrables</td></tr><tr><td>23 et 24 ans de service au 30 avril:</td><td>24 jours ouvrables</td></tr><tr><td>25 ans et plus de service au 30 avril:</td><td>25 jours ouvrables</td></tr></table> 5.03 Aux fins de calcul, la technicienne ou technicien embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service. 5.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. 5.05 Une technicienne ou technicien incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité ou d'accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle ou il doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la technicienne ou technicien doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible. L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la technicienne ou technicien, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci. 5.06 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à la technicienne ou technicien de reporter son congé annuel en dehors de la période normale aux conditions suivantes: <table><tr><td>1-</td><td>Le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.</td></tr><tr><td>2-</td><td>Le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties.</td></tr></table>	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	25 ans et plus de service au 30 avril:	25 jours ouvrables	1-	Le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.	2-	Le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties.	No 11	
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															
25 ans et plus de service au 30 avril:	25 jours ouvrables															
1-	Le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.															
2-	Le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties.															

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
3- La date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 5.07 de la présente annexe. 5.06A Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties locales, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des techniciennes ou techniciens inscrits sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.08 de la convention collective. 5.06B À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre. 5.07 Pour les techniciennes ou techniciens qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des techniciennes ou techniciens avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La technicienne ou technicien y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les techniciennes ou techniciens qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et la technicienne ou technicien inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre. Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les techniciennes ou techniciens et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe. 5.08 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la technicienne ou technicien. Chacune des périodes étant d'au moins une (1) semaine. Cependant, la technicienne ou le technicien peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux techniciennes ou techniciens des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel. 5.09 Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté. 5.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent. La technicienne ou technicien peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées ainsi que les assignations accordées en vertu du paragraphe 1.09 g) de la convention collective. 5.11 En congé annuel, la technicienne ou technicien à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Toutefois, si la technicienne ou technicien a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle ou qu'il reçoit est établi de la façon suivante: 1. une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps complet; 2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.09 sous-alinéa 2 de la convention collective calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle ou il a détenu un statut à temps partiel. 5.12 La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie qui précède son départ. 5.13 Lorsqu'une technicienne ou technicien quitte le service de l'employeur, elle ou il a droit au bénéfice des jours de congé annuel, accumulés à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article. ARTICLE 6 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR La technicienne ou technicien appelé par l'établissement à travailler temporairement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle ou il l'occupe, si elle ou il l'occupe pendant au moins un quart régulier de travail. ARTICLE 7 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE La technicienne ou technicien couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 8. ARTICLE 8 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective. 8.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante: 8.02 La technicienne ou technicien a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans. 8.03 Si la technicienne ou technicien a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 8.02. Toutefois, la technicienne ou technicien ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire. 8.04 Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la technicienne ou technicien. 8.05 Nonobstant les paragraphes 8.01, 8.02, 8.03 et 8.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées 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.	No 24 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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
8.06 Le calcul de l'expérience de la technicienne ou du technicien qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: Chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel. 8.07 L'employeur doit exiger de la technicienne ou technicien une attestation écrite de l'expérience acquise, attestation que la technicienne ou technicien obtient de l'employeur de l'établissement où cette expérience a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la technicienne ou technicien de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail. 8.08 Au départ de la technicienne ou technicien, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service. Formation postsecondaire (laboratoire) Les dispositions prévues à l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe. 8.09 La technicienne ou technicien détenteur d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, micro-biologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. 8.10 Lorsque la technicienne ou le technicien utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.) elle ou il a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. 8.11 La technicienne ou technicien détenteur d'un baccalauréat en biologie médicale (option technologie médicale), biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire. 8.12 La technicienne ou technicien détenteur d'une "licence" (L.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire. 8.13 La technicienne ou technicien qui a complété et réussi trente (30) unités ou crédits d'un programme d'études postsecondaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES																					
8.14 Sous réserve du paragraphe 8.10 de la présente annexe et du paragraphe 2.03 de l'annexe H, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. La technicienne ou technicien ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons. 8.15 Sous réserve du paragraphe 8.16, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins. 8.16 Une technicienne ou technicien qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et bénéficiait de prime de formation postscolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, lorsque par le fait de sa position ou de sa progression dans l'échelle de salaire elle ou il perd le bénéfice des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire: <table><tr><td>-</td><td>perte d'un demi (1/2) échelon:</td><td>3,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte d'un (1) échelon:</td><td>5,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de deux (2) échelons:</td><td>10,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de trois (3) échelons:</td><td>15,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de quatre (4) échelons:</td><td>20,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de cinq (5) échelons:</td><td>25,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de six (6) échelons:</td><td>30,00 \$</td></tr></table> ARTICLE 9 CONDITION PARTICULIÈRE À L’AFFICHAGE D’UN POSTE L’affichage d’un poste vacant doit comprendre l’énumération des travaux à accomplir. ARTICLE 10 CONDITION PARTICULIÈRE À LA TECHNICIENNE OU TECHNICIEN CLASSE "B" QUI DEVIENT TECHNICIENNE OU TECHNICIEN La technicienne ou technicien "Classe B" devenu technicienne diplômée ou technicien diplômé, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte. Elle ou il est alors réputé posséder comme technicienne diplômée ou technicien diplômé le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicienne ou technicien. ARTICLE 11 PRIMES DE SOINS INTENSIFS 1) L'unité de soins intensifs se définit comme suit: Lieu spécialement aménagé avec du personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades. 2) L'inhalothérapeute ou la technicienne ou technicien en fonction respiratoire appelé à travailler plus de la moitié de son quart de travail dans une ou des unité(s) de soins intensifs, soit pour traitements respiratoires et/ou surveillance de bénéficiaires sous respirateurs volumétriques ou autres, reçoit en plus de son salaire de base, une prime quotidienne de: ARTICLE 12 RESPONSABILITÉ Tout document technique préparé par une technicienne ou technicien ou sous sa direction doit être signé par celle-ci ou celui-ci. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur	-	perte d'un demi (1/2) échelon:	3,00 \$	-	perte d'un (1) échelon:	5,00 \$	-	perte de deux (2) échelons:	10,00 \$	-	perte de trois (3) échelons:	15,00 \$	-	perte de quatre (4) échelons:	20,00 \$	-	perte de cinq (5) échelons:	25,00 \$	-	perte de six (6) échelons:	30,00 \$	No 7 No 19	
-	perte d'un demi (1/2) échelon:	3,00 \$																					
-	perte d'un (1) échelon:	5,00 \$																					
-	perte de deux (2) échelons:	10,00 \$																					
-	perte de trois (3) échelons:	15,00 \$																					
-	perte de quatre (4) échelons:	20,00 \$																					
-	perte de cinq (5) échelons:	25,00 \$																					
-	perte de six (6) échelons:	30,00 \$																					

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ce document. Aucune technicienne ou technicien n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel. ARTICLE 13 CORRECTIFS SALARIAUX Les paragraphes 13.01 et 13.02 s'appliquent aux techniciens et techniciennes diplômés qui font partie des titres d'emploi suivants: 13.01 Majoration des taux et échelles de salaire (L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa A) du paragraphe 30.08) L'échelle de salaire des personnes salariées en vigueur le 31 mars 1999 est majorée le 1er avril 1999 telle qu'elle apparaît à la convention collective. 13.02 La personne salariée est intégrée, au 1er avril 1999, dans son échelle de salaire, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 1999. (Le paragraphe 13.03 s'appliquent aux techniciens et techniciens diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants: 13.03 Le supplément prévu au titre d'emploi est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000. ARTICLE 14 ORIENTATION DES PERSONNES SALARIÉES DE LA LISTE DE RAPPEL Les alinéas suivants remplacent le paragraphe 1.15 de la convention collective. Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté, en tenant compte des principes suivants: - les besoins de l'employeur; - l'intérêt exprimé par les personnes salariées; - les exigences normales de la tâche autres que l'orientation; - la disponibilité; - la polyvalence et la stabilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur de l'établissement. Le comité local de relations de travail peut convenir, par arrangement local, des modalités relatives à l'orientation et notamment du nombre de personnes salariée orientées dans un ou plusieurs postes, un ou plusieurs services, un ou plusieurs titres d'emploi.	No 6	
ANNEXE H RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE		Matière nationale.
ANNEXE I CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION 1.01 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.02 À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent. ARTICLE 2 REPOS ET REPAS 2.01 Lorsque la personne salariée prend ses périodes de repos et de repas, elle peut les prendre hors de la présence des bénéficiaires. ARTICLE 3 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES PSYCHIATRIQUES 3.01 L'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées, les cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques d'une durée minimum de quatre (4) mois. Là où ces cours n'existent pas, l'employeur les établit dans un délai de huit (8) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. 3.02 L'employeur donne des cours aux personnes salariées selon la proportion suivante: 15 % du nombre de personnes salariées couvertes par l'accréditation, par année. Cependant, 80 % des personnes salariées composant le pourcentage ci-dessus, doivent provenir des soins infirmiers. Dans le cas où les personnes salariées des titres d'emploi des soins infirmiers ne peuvent combler cette proportion de 80 %, le cours s'adresse au même nombre de personnes salariées puisées à même les candidates et les candidats des autres titres d'emploi. La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois. 3.03 À moins d'impossibilité absolue, l'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès aux cours. Avant chaque session, l'employeur affiche la liste des personnes salariées inscrites aux cours. 3.04 Ces cours se donnent durant les heures de travail sauf pour les personnes salariées de soir et de nuit et pour celles qui sont en congé. Si une personne salariée de soir ou de nuit, préposée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance de personnes bénéficiaires suit le cours en dehors de ses heures de travail, l'employeur lui remet en temps, à taux simple, l'équivalent des heures de cours suivis. Les livres requis et utilisés par les personnes salariées sont mis gratuitement à leur disposition pour la durée du cours. Les résumés de cours sont fournis gratuitement aux personnes salariées inscrites. 3.05 La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire de: Si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire de: 3.06 Pour avoir droit à la prime, la personne salariée qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmière ou infirmier, d'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé, de préposée ou de préposé (certifié "A") aux bénéficiaires ou de gardes-bébé, de puéricultrice ou puériculteur d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligée de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, elle peut cependant s'inscrire à ce cours. Les personnes salariées diplômées ou certifiées des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les personnes salariées qui la reçoivent déjà, elles continuent de la recevoir pour la durée	No 9 No 13	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
de la présente convention. 3.07 L'employeur reconnaît les cours donnés dans les autres établissements psychiatriques. 3.08 La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum. 3.09 Le cours est réparti de la façon suivante: - cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux et - cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques. 3.10 L'assistance à quatre-vingt pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique. 3.11 L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante: - 200 points pour les soins infirmiers généraux; - 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques; - 100 points pour la présence au cours. 3.12 L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen. 3.13 La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours. ARTICLE 4 CONGÉ SANS SOLDE 4.01 La personne salariée qui ouvre un foyer de réadaptation ou un foyer affilié à un établissement psychiatrique, a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an, après entente écrite avec l'employeur. 4.02 En cas de retour au travail, cette personne salariée reprend l'ancienneté qu'elle avait à son départ. 4.03 Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle, aux conditions prévues aux paragraphes précédents. ARTICLE 5 PRIME EN PSYCHIATRIE 5.01 Les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires reçoivent une prime hebdomadaire de: Cette prime est distincte de la prime prévue à l'article 3 de la présente annexe. ARTICLE 6 CONGÉS MOBILES 6.01 Une personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré à l'article 8, dans le département ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés à l'article 7, 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. Pour les personnes salariées qui ont commencé à travailler en psychiatrie après le 1er juillet 1980, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches, et est créditée à ceux-ci en date du 1er janvier et du 1er juillet. Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé. 6.02 Ces congés mobiles doivent 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. 6.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur, en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe précédent.	No 12 No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés. 6.04 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors. 6.05 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2 .2 % applicable: - sur le salaire, les suppléments, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, versé sur chaque paie; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie; - sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. ARTICLE 7 DÉFINITION DU SERVICE OU AILE PSYCHIATRIQUE 7.01 Les dispositions prévues aux articles 1, 2, 5 et 6 de la présente annexe s'appliquent aux services ou ailes psychiatriques structurés des centres hospitaliers généraux. Aux fins d'application du présent article, le service ou l'aile psychiatrique structurée 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 personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du service. Les établissements visés sont les suivants: - Centre hospitalier Pierre Boucher - Centre hospitalier Rouyn-Noranda - Les centres hospitaliers et d'hébergement de Rivière-du-Loup pour le centre hospitalier du Grand-Portage - Centre hospitalier universitaire de Québec (C.H.U.L.) - Cité de la santé de Laval - Institut universitaire de gériatrie de Montréal - Centre hospitalier Anna Laberge - Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Amos 7.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier général met sur pied soit un service ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire de l'A.H.Q. et du S.C.F.P. de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si ce service ou cette aile doit être considéré comme un service ou une aile structurée, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 7.01. ARTICLE 8 DÉFINITION D'URGENCE PSYCHIATRIQUE Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent également aux personnes salariées qui oeuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des centres hospitaliers suivants: Centre hospitalier Pierre Boucher;		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Cité de la Santé de Laval; Aux fins d'application de la présente annexe, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le ministère de la Santé et des Services sociaux, l'A.H.Q. et le Syndicat canadien de la fonction publique, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le ministère de la Santé et des Services sociaux, l'A.H.Q. et le Syndicat canadien de la fonction publique, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus. ARTICLE 9 Les dispositions de l'Annexe I s'appliquent aux personnes salariées de l'Hôpital Rivière-des-Prairies, de l'Institut Philippe Pinel de Montréal et du centre hospitalier Malartic.		
ANNEXE J CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q. C.S.-2.1)		Matière nationale
ANNEXE K CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTRÉAL		Matière nationale
ANNEXE L SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL		Matière nationale
ANNEXE M : DISPARITÉS RÉGIONALES		Matière nationale
ANNEXE N: CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT		Matière nationale
ANNEXE O CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UN CENTRE DE SANTÉ AVEC UNE VOCATION DE CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES (CLSC) ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées à l'emploi d'un des centres de santé suivants qui oeuvrent uniquement dans des unités de travail dont la vocation est celle d'un centre local de services communautaires (CLSC) au sens de la loi: - Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie James pour le centre de Santé de Lebel		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- Centre de santé Ste-Famille. ARTICLE 2 DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL 2.01 "Période de probation" Tout nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage. La durée de la période de probation est établie comme suit pour la personne salariée professionnelle: _____ Tout nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours de travail. _____ Tout nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent-vingt (120) jours de travail. _____ Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. 2.02 La personne salariée 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. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12. 2.03 Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ. _____ 2.04 "Poste" désigne un ensemble de devoirs, attributions et responsabilités requérant les services d'une personne salariée à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention à l'intérieur d'une unité de travail. _____ 2.05 "Unité de travail" désigne un groupe de personnes salariées couvertes par l'unité de négociation, exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'une même personne supérieure immédiate à l'intérieur d'un même module ou programme permanent. _____ Aux fins d'application de la présente convention, une unité de travail équivaut à un service. ARTICLE 3 ANCIENNETÉ L'alinéa qui suit s'ajoute au paragraphe 12.04 de la convention générale: Au terme de sa période de probation, la personne salariée à temps partiel a acquis le nombre de jours de travail d'ancienneté suivant son titre d'emploi, tel que prévu au paragraphe 2.01 (période de probation) de la présente annexe.	No 3 No 1 No 2	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale." Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale." Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale." Matière nationale
ANNEXE P COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL		
ANNEXE Q		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UN CENTRE DE SANTÉ ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux personnes salariées à l'emploi du centre de santé suivant qui oeuvrent uniquement dans des services dont les activités sont spécifiques à la vocation d'un centre local de services communautaires au sens de la loi: Centre régional de santé et des services sociaux de la Baie-James pour le centre de Santé Isle Dieu de Matagami. ARTICLE 2 DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL 2.01 "Période de probation" Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage. La durée de la période de probation est établie comme suit: Les personnes salariées affectées au travail social et communautaire y compris la ou le préposé à l'accueil: cent vingt (120) jours de travail, sauf si cette règle est contredite localement par les parties. 2.02 La personne salariée 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. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12. 2.03 Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ. 2.04 "Poste" désigne un ensemble de devoirs, attributions et responsabilités requérant les services d'une personne salariée à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention à l'intérieur d'une unité de travail. 2.05 "Unité de travail" désigne un groupe de personnes salariées couvertes par l'unité de négociation, exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'une même personne supérieure immédiate à l'intérieur d'un même module ou programme permanent. Aux fins d'application de la présente convention, une unité de travail équivaut à un service. ARTICLE 3 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 3.01 Les personnes salariées des titres d'emploi suivants ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures: - travailleuse ou travailleur communautaire; - préposée ou préposé à l'accueil.	No 3 No 1 No 2 No 9	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale." Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale." Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale." Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE R CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN ASSISTANCE SOCIALE ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION 1.01 Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective. ARTICLE 2 INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE 2.01 La ou le T.A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi. 2.02 Nonobstant le paragraphe précédent, les personnes salariés actuellement au service de l'employeur et celles embauchées 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. 2.03 Les T.A.S. sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit. 2.04 Les dispositions prévues à l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe. 2.05 Les T.A.S. à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social obtiennent deux (2) échelons supplémentaires, dans l'échelle T.A.S. et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe H. Avancement dans les échelles de salaire 2.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de: - deux cent vingt-cinq (225) jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel; - deux cent vingt-quatre (224) jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel; - deux cent vingt-trois (223) jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel; - deux cent vingt-deux (222) jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel; - deux cent vingt et un (221) jours de travail si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel; - deux cent vingt (220) jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel. Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION Toute nouvelle technicienne ou technicien en assistance sociale est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail, sauf si cette règle est contredite localement par les parties. La technicienne ou technicien en assistance sociale en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs. ARTICLE 4 SECRET PROFESSIONNEL Afin de protéger le secret professionnel des personnes salariées, l'employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis. ARTICLE 5 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 5.01 Congé sans solde pour études La personne salariée couverte par la présente annexe peut, après entente avec l'employeur, obtenir des congés sans solde dans le but de se perfectionner, de préparer une thèse pour des périodes à être déterminées entre les parties. Au retour, l'employeur lui offre un poste au moins équivalent à celui qu'elle détenait à son départ conformément à l'article 12 (Ancienneté). 5.02 La personne salariée autorisée par l'employeur à participer à un colloque, le fait sans perte de salaire et les dépenses de déplacement et de séjour lui sont remboursées. ARTICLE 6 RESPONSABILITÉ Tout document technique préparé par une technicienne ou technicien en assistance sociale 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 service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document. Aucune technicienne ou technicien en assistance sociale n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.	No 3 No 12 No 13 No 19	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 SCFP-CHSLD	Annexe A-A	REMARQUES
ANNEXE O (CHSLD) COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES 1.01 L'employeur donne des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires d'une durée de deux (2) jours. Ces cours s'adressent, chaque année, à 15 % des personnes salariées titulaires de poste des titres d'emploi suivants: Préposée ou préposé aux bénéficiaires Préposée ou préposé (certifié "A") aux bénéficiaires Préposée ou préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie Préposée ou préposé en inhalothérapie La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois. 1.02 L'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès au cours, à moins d'impossibilité absolue. Avant chaque session, l'employeur affiche la liste des personnes salariées inscrites au cours. 1.03 Le contenu du cours est déterminé par l'employeur. 1.04 La personne salariée inscrite au cours est libérée de son travail tout en recevant son salaire pendant le temps nécessaire pour participer au cours. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours. 1.05 L'employeur reconnaît les cours suivis dans un autre établissement en autant qu'ils soient jugés équivalents à ceux dispensés aux personnes salariées de son établissement.	No 13	

ANNEXES STATU QUO SCFP-CR	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE B (CR) CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse. Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe. ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire: ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES 3.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet 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. 3.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période de congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur. 3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 3.02. L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci, par ailleurs, doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ces congés. 3.04 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors. 3.05 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie égale à 2,2 % applicable: - sur le salaire, les primes ¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation; - sur le salaire de base à partir duquel est établie l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.	No 11	

PARTAGE DES MATIÈRES SELON LA JURIDICTION DES PARTIES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CR		Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS			
4.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et aux centres de protection de l'enfance et de la jeunesse déterminés par décret du gouvernement en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants. Les établissements visés sont:			
Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent	Unité Le Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski)		
Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean	Centre Saint-Georges Centre Lachenaie		
Le Centre jeunesse de Québec	Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge		
Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec	Pavillon Laforest (Drummondville) Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières)		
Le Centre jeunesse Estrie	Site Val-du-Lac Site Relais Saint-François		
Les Centres jeunesse de Montréal	Site Cité des Prairies		
Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw	Les Centres jeunesse Shawbridge: Unité Northview		
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	Résidence Taché Maison de l'Apprenti		
Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue	Site l'Étape		
Le Centre jeunesse Côte-Nord	Pavillon Richelieu: Unité Horizon Unité La Source		
Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles	Site La Rade		
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	Site Campus Lévis		
Le Centre jeunesse Laval	Centre Notre-Dame-de-Laval Centre Cartier		
Le Centre jeunesse Lanaudière	Campus Jeunesse: Unité Le Relais (A)		
Le Centre jeunesse Laurentides	Campus Huberdeau Campus Saint-Jérôme		
Le Centre jeunesse Montérégie	Site Chambly Site Valleyfield		
4.02 Pour l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements, les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et des centres de protection de			

PARTAGE DES MATIÈRES SELON LA JURIDICTION DES PARTIES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CR	Annexe A-1	REMARQUES
l'enfance et de la jeunesse, pour les personnes salariées visées par la présente annexe. ANNEXE D (CR) CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective. ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 30. 2.01 Lorsque l'éducatrice ou éducateur accède à une classe supérieure, elle ou il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, elle ou il ne peut subir de diminution de salaire. 2.02 Les éducatrices ou éducateurs au service de l'employeur le 25 mars 1980 et qui ont opté, avant le 31 janvier 1982, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admissibles à la classe II, si elles ou ils ont complété et réussi cinquante pour cent (50%) des cours. ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION Toute nouvelle éducatrice ou éducateur est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail. L'éducatrice ou éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs. ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE 4.01 L'éducatrice ou éducateur à temps complet, à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, reçoit une prime d'encouragement à l'étude de: après avoir complété et réussi quinze (15) unités du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP). 4.02 Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités, passe à une classe de salaire supérieure, ne peut bénéficier de cette prime. 4.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées aux fins de cet article. 4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'étude, dans le cadre d'activités de perfectionnement prévues à l'article 36 (Développement des ressources humaines), ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail, sans perte de salaire pour la personne salariée concernée. ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe I (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducatrice ou éducateur". L'éducatrice ou éducateur qui a complété et réussi trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe I.	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."

PARTAGE DES MATIÈRES SELON LA JURIDICTION DES PARTIES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CR	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL Les éducatrices ou éducateurs ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) divisées en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail. Toutefois, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Par arrangement au niveau local, les parties établissent une période étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) par semaine. Les parties peuvent aussi convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé. ARTICLE 7 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ 7.01 L'employeur dédommage toute éducatrice ou éducateur pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si l'éducatrice ou éducateur a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'éducatrice ou éducateur, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'éducatrice ou éducateur. 7.02 Tout document technique préparé par une éducatrice ou un éducateur 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 service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document. Aucune éducatrice ou aucun éducateur n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel. ARTICLE 8 PÉRIODE DE REPOS Les périodes de repos sont prises hors de la présence des personnes bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement. ARTICLE 9 REPAS Un repas est fourni gratuitement à l'éducatrice ou éducateur appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les personnes bénéficiaires. ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 10.01 Tout travail fait par une éducatrice ou éducateur, à la demande de son employeur, en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, tel que prévu à l'article 6 (Heures et semaine de travail) de la présente annexe, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi. 10.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir, à moins d'entente contraire entre les parties: 1) aux éducatrices ou éducateurs du même service; 2) si les éducatrices ou éducateurs du même service ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offre aux éducatrices ou éducateurs des autres services, à tour de rôle, de façon à le	No 9 No 21 No 19 No 9 No 10	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

PARTAGE DES MATIÈRES SELON LA JURIDICTION DES PARTIES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CR	Annexe A-1	REMARQUES
répartir équitablement; 3) s'il est impossible de trouver des éducatrices ou éducateurs, ce temps supplémentaire est offert aux personnes employées qui font un travail connexe. ARTICLE 11 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION 11.01 Le libellé et l'échelle de salaire de ce titre d'emploi apparaît à la présente convention. 11.02 Disponibilité Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exception du remplacement d'une éducatrice ou éducateur absent: 1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires; 2- pour assister la personne suppléante ou une nouvelle éducatrice ou un nouvel éducateur de son équipe; 3- lorsqu'une ou quelques personnes bénéficiaires causent des difficultés majeures. 11.03 Primes de responsabilité et de disponibilité La ou le responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation reçoit, en plus de son salaire auquel elle ou il aurait normalement droit, la prime apparaissant à la présente convention. Cette prime tient lieu de rémunération pour le temps supplémentaire fait à des tâches prévues au paragraphe 11.02. ARTICLE 12 SURVEILLANCE Une éducatrice ou éducateur n'est pas tenu de surveiller plus d'un groupe à la fois, sauf en cas d'exception. Dans ces cas, si cette dite surveillance devait durer plus de trois (3) heures, l'employeur en communique les raisons par écrit sur demande du syndicat. ARTICLE 13 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN LOISIRS Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la technicienne ou technicien en loisirs à l'exception des articles 2, 10, 11 et 12.	No 9	
ANNEXE G (CR) CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT EN FOYERS DE GROUPE Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées travaillant en foyers de groupe sous réserve des conditions de travail particulières à être introduites pour répondre aux besoins fonctionnels et organisationnels de l'établissement. Ces conditions particulières peuvent faire l'objet d'aménagements locaux		

PARTAGE DES MATIÈRES SELON LA JURIDICTION DES PARTIES

ANNEXES STATU QUO SCFP-CPEJ	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE H CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES AU TRAVAIL SOCIAL EN CENTRE D'ACCUEIL Les conditions prévues dans la présente annexe s'appliquent à la personne salariée affectée au travail social à l'intérieur d'un centre d'accueil ARTICLE 1 REPAS L'employeur s'engage à obtenir que les personnes salariées affectées au travail en centre d'accueil bénéficient des mêmes conditions que les personnes salariées dudit centre d'accueil en ce qui concerne les repas.		