

**IDENTIFICATION DES MATIÈRES
NATIONALES ET LOCALES**

CONVENTION COLLECTIVE FPSSS – CHP (2000-2003)

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

28 SEPTEMBRE 2005

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

NOTE

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

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

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

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

La première colonne

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

La deuxième colonne

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

La troisième colonne

- réfère à des remarques, le cas échéant.

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

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

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

1° Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application	14° Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi
2° Notion de service et de centre d'activités	15° Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières
3° Durée et modalités de la période de probation	16° Règles d'éthique entre les parties
4° Poste temporairement dépourvu de son titulaire : • définition • circonstances requises pour le combler	17° Affichage d'avis
5° Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération	18° Ordres professionnels
6° Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux	19° Pratique et responsabilité professionnelle
7° Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération	20° Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la Loi sur les services de santé et des services sociaux (chapitre S-4.2) ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5)
8° Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération	21° Perte et destruction de biens personnels
9° Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération	22° Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes
10° Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération	23° Vestiaire et salle d'habillage
11° Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles, à l'exclusion des 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 FPSSS (CSQ) – CHP (2000-2003)

ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL			
1	Définitions	31	Modalités relatives au versement des salaires
2	Buts de la convention	32	Développement des ressources humaines
3	Accréditation et champ d'application	33	Heures et semaine de travail
4	Reconnaissance	34	Temps supplémentaire
5	Régime syndical	35	Service de garde
6	Retenues syndicales	36	Congé annuel
7	Liberté d'action syndicale	37	Congés fériés
8	Affichage d'avis et fourniture d'un local	38	Établissements et départements psychiatriques
9	Documentation et informations	39	Repas, uniformes, vestiaire et salle d'habillage
10	Embauchage	40	Allocations diverses
11	Ancienneté	41	Droits des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste
12	Mutations	42	Mesures disciplinaires et administratives
13	Assignations	43	Discrimination et harcèlement sexuel
14	Surplus de personnel	44	Accès à l'égalité
15	Sécurité d'emploi	45	Ordre professionnel
16	Contrat d'entreprise	46	Santé et sécurité
17	Congés spéciaux	47	Comité local de relations de travail, comité national de relations de travail et surcharge de travail
18	Régime de congé à traitement différé	48	Changements technologiques
19	Congés sans solde	49	Droits acquis
20	Droits parentaux	50	Règlement des griefs
21	Régimes d'assurances	51	Arbitrage
22	Régime de retraite	52	Discussion à l'échelle nationale et amendements à la convention collective
23	Assurance-responsabilité et responsabilité professionnelle	53	Durée et rétroactivité
24	Perte ou destruction de biens personnels		ANNEXES
25	Expérience antérieure	1	Particulière à l'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance
26	Frais de déménagement	2	Conditions particulières aux salariées ou salariés à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit
27	Classification des échelles de salaire	3	Particulière aux professionnelles ou professionnels
28	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire	4	Particulière à l'Hôpital Rivière-des-Prairies
29	Primes		AUTRES ANNEXES
30	Comité provincial de négociation des emplois non prévus	4	Particulière aux éducatrices ou éducateurs (CR)
		5	Disposition particulière applicable à l'Institut Raymond-Dewar et l'Institut des sourds de Charlesbourg (CR)
		6	Disposition particulière applicable à l'Institut Nazareth et Louis-Braille (CR)
		7	Foyers de groupe (CR)
		8	Centres de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail (CR)
		9	Disparités régionales (CR - CHSLD)
		10	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements (CR)

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 1 : DÉFINITIONS À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés. 1.01 Affectation L'affectation est l'attribution d'un poste à une salariée ou un salarié. 1.02 Assignment L'assignation est l'attribution temporaire de fonctions à une salariée ou un salarié. 1.03 Centre d'activités Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Une unité de vie ou de réadaptation équivaut à un centre d'activités. Une section de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un département de laboratoire ou de radiologie équivaut à un centre d'activités. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des paramètres relatifs à la détermination des centres d'activités. 1.04 Conjoint ou conjointe On entend par conjoints les personnes: a) qui sont mariées et cohabitent; b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an. 1.05 Enfant à charge Une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: - est âgé de moins de dix-huit (18) ans; - est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; - quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date. 1.06 Déplacement "Déplacement" désigne une assignation d'une salariée ou un salarié exigée par l'Employeur. 1.07 Jour Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot "jour" désigne un jour de calendrier. 1.08 Mutation La mutation est un changement d'affectation. 1.09 Période comptable L'année financière des établissements de santé et de services sociaux est divisée en treize (13) périodes. À	No 2 No 5	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de centre d'activités est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale." Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de déplacement est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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. 1.10 Poste à temps complet Le poste à temps complet est un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu au titre d'emploi. 1.11 Poste à temps partiel Le poste à temps partiel est un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu au titre d'emploi. 1.12 Poste fusionné "Poste fusionné" désigne les fonctions d'un ou plusieurs titres d'emploi exercées à l'intérieur d'un ou plusieurs centres d'activités. L'Employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient de même niveau académique (secondaire, collégial, universitaire), qu'ils soient compatibles et que les tâches du poste ainsi fusionné puissent être accomplies sans surcharge de travail. L'Employeur informe le Syndicat, par écrit, trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné. Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'Employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 12 (Mutations). Le salaire applicable au poste fusionné fait l'objet de discussions au niveau local. Le Syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné dans les trente (30) jours de son affichage. En cas de contestation du Syndicat, l'une des parties soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief au même titre que les griefs de congédiement et suspension de cinq (5) jours et plus. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. Durant la contestation, l'Employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus à la convention, en attendant la décision arbitrale. Cependant, si le poste fusionné a pour effet d'entraîner la mise à pied d'une salariée ou un salarié, les parties s'engagent à recourir à une procédure accélérée d'arbitrage et le poste ne peut être comblé dans l'attente de la décision arbitrale. 1.13 Poste simple Ensemble des fonctions exercées par une salariée ou un salarié à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes. 1.14 Promotion Le terme "promotion" désigne la mutation d'une salariée ou un salarié d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé. 1.15 Règle d'interprétation Aux fins de rédaction de la présente convention collective, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personnes. L'application de cette règle n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin ou au féminin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de	No 1	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes. 1.16 Rétrogradation Le terme "rétrogradation" désigne la mutation d'une salariée ou un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé. 1.17 Salaire Le terme "salaire" désigne le taux apparaissant au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ". 1.18 Salaire régulier Le terme "salaire régulier" désigne le taux apparaissant au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ" auxquelles s'ajoutent, s'il y a lieu, les primes habituellement versées à une salariée ou un salarié. 1.19 Salariée ou salarié Le terme "salariée" ou "salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la personne libérée en vertu de l'article 7 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention collective. Une salariée ou un salarié détient l'un des statuts définis aux clauses 1.20, 1.21 et 1.22. 1.20 Salariée ou salarié à temps complet Salariée ou salarié qui détient un poste à temps complet. 1.21 Salariée ou salarié à temps partiel Salariée ou salarié qui détient un poste à temps partiel. 1.22 Salariée ou salarié non détenteur de poste Salariée ou salarié dont les fonctions consistent à combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, à exécuter des travaux à durée limitée et à répondre à des surcroûts temporaires de travail, à l'exception des salariées ou salariés de l'équipe volante et de l'équipe de remplacement. 1.23 Transfert Le terme "transfert" désigne la mutation d'une salariée ou un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique. 1.24 Disposition spéciale Nonobstant les termes "salaire régulier", "rémunération équivalente", "comme si elle ou il était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de nuit et de fin de semaine payées sous forme de pourcentage ainsi que la prime de soir ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. 1.25 Rémunération équivalente Lorsqu'on prévoit dans la présente convention qu'une salariée ou un salarié reçoit une "rémunération équivalente" à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, cela signifie la même rémunération que celle que lui procure son salaire régulier, sous réserve de la disposition spéciale prévue à la clause 1.24.		
Article 2 : BUTS DE LA CONVENTION		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 3 : ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION.		Matière nationale
Article 4 : RECONNAISSANCE		Matière nationale
Article 5 : RÉGIME SYNDICAL		Matière nationale
Article 6 : RETENUES SYNDICALES		Matière nationale
Article 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE		Matière nationale
Article 8 : AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL 8.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableau(x) d'affichage fermant à clé servant exclusivement à des fins syndicales. La clé est remise à la représentante ou au représentant désigné par le Syndicat. Le nombre de tableau(x) mis à la disposition du Syndicat ainsi que sa ou leur localisation dans l'établissement font l'objet d'un arrangement local entre le Syndicat et l'Employeur. Les parties locales doivent tenir compte du fait que la localisation de chaque tableau doit se faire dans un endroit visible et facilement accessible aux salariées et salariés. 8.02 Le Syndicat peut afficher sur ce ou ces tableau(x): tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document signé par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat. Cependant, aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant. 8.03 Dans le cas où un tel système existe, l'Employeur peut permettre au Syndicat d'utiliser le courrier interne, selon les modalités à convenir localement. 8.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé que le Syndicat ou la représentante ou le représentant syndical peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariées ou salariés, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale. L'aménagement du local comprend une table ou un pupitre, au moins deux (2) chaises, un classeur fermant à clé et un téléphone. Si ce n'est déjà fait, le Syndicat et l'Employeur conviennent de l'emplacement du local syndical ainsi que du ou des jours d'utilisation exclusive dudit local par le Syndicat dans le cas où tel local ne peut être utilisé de façon exclusive par le Syndicat sur une base permanente.	No 17	
Article 9: DOCUMENTATION ET INFORMATIONS 9.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat communique à l'Employeur le nom de sa représentante ou son représentant local, ses officières ou officiers syndicaux et ses déléguées ou délégués chargés de représenter les salariées et salariés visés par l'accréditation. Le cas échéant, il communique, dans les quinze (15) jours, toute modification à l'information originellement donnée. Il communique également dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention. 9.02 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur communique au Syndicat le nom de sa représentante ou son représentant avec qui le Syndicat doit faire affaire. Le cas échéant, il		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
communiqué également, dans les quinze (15) jours, le nom de la remplaçante ou du remplaçant de la représentante ou du représentant originellement nommé. Il communique également, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention. 9.03 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat une liste des salariées et salariés comprenant les informations suivantes: - nom; - adresse; - date d'embauchage; - centre d'activités; - titre d'emploi; - salaire; - numéro d'assurance sociale; - numéro d'employée ou employé; - statut. Cette liste n'est pas affichable. 9.04 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat et à sa représentante ou son représentant la liste d'ancienneté au 31 mars de toutes les salariées et tous les salariés. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la salariée ou au salarié sur la liste précédente. Cette liste est affichée pour une durée de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin. Elle est remise sur support informatique si le système le permet. 9.05 Durant la période d'affichage, toute salariée ou tout salarié intéressé peut contester par voie de grief l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage. Sous réserve des contestations, la liste d'ancienneté devient officielle à la fin de la période d'affichage. 9.06 Si une salariée ou un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la salariée ou le salarié peut contester son ancienneté. Dans tous les cas de modification de l'ancienneté d'une salariée ou un salarié, cette modification est portée par écrit à la connaissance de la salariée ou du salarié et du Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la modification. 9.07 Si l'ancienneté d'une salariée ou un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu des clauses 9.05 et 9.06, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants: - prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 1998; - acquisition du droit à la sécurité d'emploi. 9.08 L'Employeur fournit au Syndicat une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées et nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants: - date d'embauchage;		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

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

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
f) les avis de nomination de la salariée ou du salarié à un poste; g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire; h) les avis de départ; i) les rapports d'accidents du travail; j) les rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel. 10.02 Sur demande à la représentante ou au représentant de l'Employeur, une salariée ou un salarié seul ou accompagné d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel. 10.03 Avec l'autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la salariée ou du salarié concerné. 10.04 Sur demande écrite de la salariée ou du salarié précisant les pièces dont elle ou il veut copie, l'Employeur lui remet, ou à la représentante ou au représentant syndical muni d'une autorisation écrite de la salariée ou du salarié, copie de toute pièce au dossier. SECTION II STATUTS 10.05 À l'embauchage la salariée ou le salarié obtient l'un des trois statuts suivants: temps complet, temps partiel ou non détenteur de poste. Changement de statut 10.06 Une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste obtient un poste à temps complet par voie d'affichage. Elle ou il conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle ou il l'avait acquise dans son nouveau poste. La salariée ou le salarié à temps complet ou non détenteur de poste devient salariée ou salarié à temps partiel par voie d'affichage et elle ou il transporte son ancienneté. Cette salariée ou ce salarié est alors soumis aux dispositions visant les salariées ou salariés à temps partiel. Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la salariée ou le salarié n'a pas à donner sa démission. La salariée ou le salarié peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 13 section V de la présente convention et détenir le statut prévu à la clause 1.22. Cette salariée ou ce salarié conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La salariée ou le salarié à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps complet qui devient salariée ou salarié à temps partiel et celle ou celui qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités du paragraphe précédent, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.13 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30. SECTION III PÉRIODE DE PROBATION 10.07 Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son	No 7 No 3	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
embauchage. 10.08 La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli trente (30) jours de travail. La période de probation d'une salariée ou un salarié peut être prolongée par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur. 10.09 La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée ou salarié; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme. 10.10 La salariée ou le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas. La salariée ou le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 11 (Ancienneté). 10.11 Si l'Employeur reprend à son service une salariée ou un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée ou ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.		négociées et agréées à l'échelle locale."
Article 11 : ANCIENNETÉ		Matière nationale
Article 12 : MUTATIONS 12.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais. Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. 12.02 Les indications devant apparaître sur les affichages sont: 1- le titre et la définition apparaissant à la convention; 2- l'échelle de salaire; 3- la période d'affichage; 4- le statut rattaché au poste; 5- le centre d'activités; 6- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines. L'affichage peut comporter également, à titre indicatif: 1- le quart de travail; 2- toute autre indication susceptible de renseigner les salariées ou salariés quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.	No 7	Introduction dans la convention collective nationale: "L'employeur porte à la connaissance du syndicat et des salariés les postes vacants et nouvellement créés, selon des modalités négociées et agréées à l'échelle locale".

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste établi conformément aux dispositions de la clause 1.12. Par arrangement local, les parties peuvent convenir de toute autre indication pouvant apparaître sur les affichages. Les parties locales peuvent, lors de circonstances particulières ou exceptionnelles, convenir de l'utilisation d'un titre d'emploi dont le nombre d'heures est différent de celui applicable dans l'établissement. 12.03 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement selon les modalités prévues à l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire). Cependant, une fois que la nomination de la salariée ou du salarié est effectuée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de vingt et un (21) jours. 12.04 La salariée ou le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel. 12.05 Dès qu'une salariée ou un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat. 12.06 Un registre des postes est établi dans chaque établissement sauf si les parties en décident autrement. Si un tel registre existe, les parties s'entendent par arrangement local sur les modalités d'opération d'un tel registre, y compris la transmission de la copie de l'inscription au Syndicat. 12.07 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée ou le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. 12.08 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. 12.09 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux (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 parmi les salariées ou salariés qui sont considérés avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 12.05, 12.06 et 15.05. 12.10 La salariée ou le salarié auquel le poste est attribué en vertu de la clause 12.07 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Si la salariée ou le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une salariée ou un salarié non détenteur de poste, elle ou il peut retourner à la liste de disponibilité de son plein		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste. Par arrangement local, les parties peuvent convenir pour certains titres d'emploi, d'une durée différente pour la période d'initiation et d'essai. Si la salariée ou le salarié réintègre son poste à la demande de l'Employeur, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée ou le salarié est détenu par une autre salariée ou un autre salarié dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ou chacun des salariés ainsi affecté recouvre son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée ou un autre salarié selon les modalités prévues aux clauses 12.07, 12.08 et 15.05. 12.11 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel 1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à la condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées ou salariés à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application de la clause 33.14. Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues à la clause 12.02 et procède selon les modalités suivantes: a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail: i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les heures de travail du poste sont accordées en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée ou au salarié qui, par l'addition de ces heures de travail, devient une salariée ou un salarié à temps complet dans la mesure où l'ensemble des heures de travail restantes, s'il en est, sont totalement récupérés par les autres salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités. Si tel n'est pas le cas le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article; ii) si aucune salariée ou aucun salarié à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des heures offertes devenir salariée ou salarié à temps complet, les heures de travail du poste sont offertes par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des heures du poste sont récupérées totalement par une ou des salariée(s) ou un ou des salarié(s). Si tel n'est pas le cas, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article. b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail: i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les salariées ou seuls les salariés à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
heures de travail du poste; [REDACTED] ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées ou tous les salariés à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les heures de travail du poste. [REDACTED] 2- Suite à l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée ou au salarié et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre d'heures tels que prévus à l'alinéa 6 de la clause 12.02. [REDACTED] 3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées ou salariés à temps partiel de ce point de service. [REDACTED] 4- Les parties conviennent que rien dans la présente clause ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de "centre d'activités" par rapport à celle de "point de service" ou inversement. [REDACTED] 12.12 Aucune salariée ou aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert. La salariée ou le salarié promu 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 ou il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou il quitte. Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la salariée ou le salarié reçoit dans son nouvel emploi un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans l'emploi qu'elle ou il a quitté, elle ou il reçoit à compter de cette date, et jusqu'à la date anniversaire de la promotion, le salaire qu'elle ou il aurait reçu dans l'emploi qu'elle ou il a quitté. 12.13 Dans le cas de rétrogradation, la salariée ou le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement. 12.14 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion. 12.15 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage. 12.16 Dans le cas de promotion, transfert et rétrogradation, la salariée ou le salarié bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 25 (Expérience antérieure). 12.17 Remplacement d'une ou un cadre [REDACTED] Une salariée ou un salarié peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer une ou un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties. [REDACTED] Nonobstant le paragraphe précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle. [REDACTED] Durant la période de remplacement, la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté et demeure couvert par les régimes d'assurances-collectives prévus à l'article 21. Cependant, la salariée ou le salarié n'est pas régi par les autres dispositions de la convention collective.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Divers 12.18 Lorsqu'une salariée ou un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur peut, sur recommandation du bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation de la ou du médecin de la salariée ou du salarié, replacer la salariée ou le salarié dans un autre poste pour lequel elle ou il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ou le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation. 12.19 L'Employeur et le Syndicat peuvent, par arrangement au niveau local, convenir de la mise sur pied d'horaires 7/7.	No 9	
Article 13 : ASSIGNATIONS SECTION I POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE 13.01 Un poste est temporairement dépourvu de sa ou son titulaire lorsque la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: - congé annuel; - congés fériés; - congés parentaux; - maladie ou accident; - activités syndicales; - congé pour études avec ou sans solde; - période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 12 (Mutations); - congés spéciaux; - congé sans solde; - congé à traitement différé; - période durant laquelle l'Employeur attend la salariée ou le salarié du S.P.S.S.S.; - période durant laquelle le Syndicat conteste la création d'un poste fusionné prévu à la clause 1.12; - absence d'une salariée ou un salarié qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation conformément à la clause 12.17; - congés chômés découlant de la conversion en temps des primes et du temps supplémentaire. 13.02 Le poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire n'est pas affiché. 13.03 L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du centre d'activités. Dans l'hypothèse où l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, il communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision. Lorsque l'Employeur comble de façon partielle un poste à temps complet temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, la durée du remplacement est d'au moins trois (3) heures de travail.	No 4	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Aux fins d'application de la présente clause et par arrangement local, les parties peuvent convenir que les salariées ou salariés de la liste de disponibilité affectés à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérés, pendant cette période, comme salariées ou salariés à temps complet. 13.04 Avant d'utiliser les dispositions prévues à la section V du présent article, 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 centre d'activités concerné, une assignation à une salariée ou un salarié à temps complet, pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire. Il est entendu qu'une assignation accordée en vertu du présent alinéa ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La salariée ou le salarié bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle ou il avait lorsqu'elle ou il occupait ce poste. SECTION II ORDRE D'ASSIGNATION 13.05 Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, de rencontrer les surcroûts temporaires de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante: 1- l'équipe volante lorsqu'elle existe; 2- les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement prévue à l'article 13 section III; 3- les salariées ou salariés de la liste de disponibilité prévue à l'article 13 section V. SECTION III ÉQUIPE DE REMPLACEMENT 13.06 L'équipe de remplacement est constituée des salariées ou salariés qui ont été effectivement mis à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03. 13.07 L'assignation des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans des postes comparables au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la salariée ou le salarié réponde aux exigences normales de la tâche. 13.08 Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée ou un salarié à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel. 13.09 À moins qu'une disposition de la convention collective leur permette de faire autrement, les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée et le refus constitue une démission. 13.10 Les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement sont cédulés conformément à leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles prévues à l'article 33 (Heures et semaine de travail). 13.11 Lorsque l'assignation d'une salariée ou un salarié de l'équipe de remplacement par l'Employeur s'effectue au-delà de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi), l'Employeur procède de la façon suivante:		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1- Il assure à la salariée ou au salarié les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 40 (Allocations diverses). 2- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour un remplacement d'une durée minimum de cinq (5) jours de travail. 3- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour une courte durée de remplacement (un mois maximum) en limitant le nombre d'assignments à un maximum de quatre (4) par année non consécutives. 4- Il doit réassigner cette salariée ou ce salarié dès que possible dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de replacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) et ce, en dépit des règles d'ancienneté prévues à la clause 13.07. 5- Le remplacement à l'extérieur de l'aire de replacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) n'est utilisé qu'à titre exceptionnel. SECTION IV ÉQUIPE VOLANTE 13.12 1- L'Employeur peut constituer des équipes volantes en fonction des besoins de l'établissement. 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 12 (Mutations). SECTION V LISTE DE DISPONIBILITÉ 13.13 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes: a) toute salariée ou tout salarié mis à pied sauf celle ou celui visé à la clause 15.03; b) obligatoirement, toute salariée ou tout salarié non détenteur de poste qui a terminé une période d'emploi temporaire; c) toute salariée ou tout salarié à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire; d) les salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues au quatrième (4^e) paragraphe de la clause 10.06; e) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire. 13.14 Pour être inscrit sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée ou le salarié doit exprimer par écrit à l'Employeur la disponibilité qu'elle ou il peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet. Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la salariée ou le salarié inscrit sur la liste de disponibilité doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont, lorsque l'Employeur le requiert, une fin de semaine aux deux (2) semaines. Dans le cas de la salariée ou du salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue au paragraphe précédent est diminuée du nombre de jours où elle ou il est titulaire de poste.	No 1 No 6	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de liste de disponibilité est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
La salariée ou le salarié inscrit sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'est tenu de fournir la disponibilité minimale prévue au second paragraphe de la présente clause qu'à l'établissement où elle ou il a le plus d'ancienneté. Il appartient à la salariée ou au salarié de démontrer qu'elle ou il n'est pas tenu, en vertu du présent paragraphe, de fournir une disponibilité minimale. Sous réserve des troisième et quatrième paragraphes de la présente clause, la salariée ou le salarié ne peut se déclarer indisponible pendant les périodes mentionnées au second paragraphe de la présente clause, sauf pour les motifs d'absence prévus à la convention collective. Pour les autres périodes, la salariée ou le salarié qui n'est pas disponible doit en aviser par écrit l'Employeur. Pour être rappelé, la salariée ou le salarié réexprime sa disponibilité par écrit. 13.15 A) Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel à la salariée ou au salarié inscrit sur la liste de disponibilité selon la procédure suivante: 1) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi. Une salariée ou un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi. 2) Les salariées ou salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté, compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles ou ils satisfassent aux exigences normales de la tâche et, qu'à l'occasion d'un changement de quart de travail, il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail. Le rappel se fait par téléphone ou messagère ou messenger "interne" et la salariée ou le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement. 3) L'Employeur n'est tenu de rappeler une salariée ou un salarié inscrit sur la liste de disponibilité qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer. 4) Lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, ou de moins de dix (10) jours dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités et ce, prioritairement aux autres salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences normales de la tâche. Si la disponibilité exprimée par la salariée ou le salarié à temps partiel 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 salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités. Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les salariées ou salariés à temps partiel dans le centre d'activités, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité selon les modalités prévues aux alinéas 1), 2) et 3) de la présente clause. Lorsque la durée de l'assignation accordée en vertu du présent alinéa est modifiée et qu'il est		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
prévisible qu'il reste cinq (5) jours et plus, ou dix (10) jours et plus dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, les dispositions de l'alinéa 5) s'appliquent. 5) Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, ou de dix (10) jours et plus dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, l'assignation est accordée conformément aux alinéas 1), 2) et 3) de la présente clause. Toutefois, une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences normales de la tâche. Le poste de la salariée ou du salarié ainsi assigné est comblé, s'il y a lieu, par une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle ou il avait lorsqu'elle ou il occupait ce poste. B) Pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période prévue à la clause 36.05, les salariées ou salariés peuvent être assignés pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la présente clause. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. C) La salariée ou le salarié de la liste de disponibilité n'est pas tenu de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de remplacement a été modifié par l'application des clauses 20.30, 21.19 ou 21.37. Cependant, la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde ou prolongation des congés parentaux prévues à la clause 20.30. La salariée ou le salarié à temps partiel qui a quitté son poste pour un remplacement dans son centre d'activités n'est pas tenu de le poursuivre si le nombre d'heures devient inférieur aux heures du poste qu'elle ou il détient. D) Les parties peuvent convenir, par arrangement local, d'accorder aux salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel travaillant sur un quart stable de nuit une priorité d'assignation dans leur centre d'activités pour des remplacements d'une durée supérieure à trois (3) mois sur le quart de jour ou de soir. Cette priorité s'exerce à l'égard des salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité incluant les salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités. Les parties au niveau local peuvent, par entente, convenir de d'autres modalités d'assignation que celles prévues à la présente clause pour les salariées ou salariés de la liste de disponibilité. 13.16 Aux fins d'application de la présente section, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation conformément au présent article. 13.17 La salariée ou le salarié qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
pour l'un des motifs prévus à l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire), pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines. Au terme de cette assignation, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité. 13.18 Il est convenu que le rappel d'une salariée ou un salarié selon le présent article ne constitue pas un rappel au sens de l'article 34 (Temps supplémentaire). L'Employeur n'est pas tenu de considérer la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle ou il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités concerné ou lorsque la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail. 13.19 La salariée ou le salarié qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de disponibilité pour une période n'excédant pas trois (3) mois. La deuxième (2e) radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive. Lorsque l'Employeur raze un nom inscrit sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat. Lors de l'inscription d'une salariée ou un salarié sur la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ou ce salarié ainsi que les disponibilités qu'elle ou il a exprimées. 13.20 Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire), des particularités suivantes: a) l'identité du poste; b) le nom de la ou du titulaire (s'il y a lieu); c) la durée probable de l'emploi; d) le salaire. Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée ou au salarié que sur demande. De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités, selon la fréquence de la paie. SECTION VI MODALITÉS DIVERSES 13.21 La salariée ou le salarié de la liste de disponibilité bénéficie, durant la période où elle ou il travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective. 13.22 Les bénéfices marginaux de la salariée ou du salarié de la liste de disponibilité se calculent et se paient de la même façon que ceux des salariées ou salariés à temps partiel. 13.23 Elle ou il conserve l'ancienneté accumulée lors de chaque période durant laquelle elle ou il a effectivement travaillé. SECTION VII DÉPLACEMENT 13.24 Malgré les termes de l'article 13 sections II et IV (Ordre d'assignation et Équipe volante) qui précèdent, une salariée ou un salarié est tenu d'accepter un déplacement dans les cas spécifiques suivants,	No 5	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de déplacement est utilisée, sa définition

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
et pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre; dans chacun de ces cas, la salariée ou le salarié ne subit alors aucune diminution de salaire. 1- Dans un cas fortuit ou de force majeure: tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté. 2- Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un centre d'activités en raison de la période de congé annuel, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires: telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois. Dans ce cas, avant d'effectuer le déplacement, l'Employeur peut offrir à la salariée ou au salarié son congé annuel ou un congé sans solde prévu à la clause 19.13. À l'occasion de ces déplacements, l'Employeur affiche une liste des assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les salariées ou salariés y inscrivent leur préférence dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certaines salariées ou certains salariés n'expriment aucun choix, l'Employeur procède au déplacement des salariées ou salariés en commençant par la moins ancienne ou le moins ancien, ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche. 13.25 L'Employeur peut également procéder à un déplacement dans les cas suivants: 1- Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités déterminé. Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut déplacer une salariée ou un salarié si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail. L'Employeur convient également que la même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive. 2- Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou de plusieurs salariée(s) ou d'un ou de plusieurs salarié(s). Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de d'autres raisons et d'autres modalités de déplacement que celles prévues à la présente section.		est celle négociée et agréée à l'échelle locale."
Article 14 : SURPLUS DE PERSONNEL SECTION I MESURES SPÉCIALES 14.01 à 14.11 14.12 Aux fins d'application des clauses précédentes, le mot "centre d'activités" comprend, entre autres, une unité de travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un service de radiologie, etc... et le mot "établissement" comprend un service communautaire. 14.13 L'établissement qui assume un ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à l'embauchage de	No 2	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
candidates ou candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées ou salariés d'un ou des centre(s) d'activités qui ferme(nt), d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. 14.14 La salariée ou le salarié transféré dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue aux clauses 14.01 à 14.04 inclusivement transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 49 (Droits acquis) qui ne sont pas transférables. SECTION II PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED 14.15 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied ou dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque salariée ou salarié détermine celle ou celui que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après: 1) Dans un titre d'emploi et dans le statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée ou le salarié de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affecté. 2) Cette salariée ou ce salarié peut supplanter dans un autre centre d'activités la salariée ou le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. 3) La salariée ou le salarié affecté par l'étape précédente ou celle ou celui qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi la salariée ou le salarié du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Chaque salariée ou salarié ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la présente clause, pourvu qu'il y ait une salariée ou un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne. Cependant, la salariée ou le salarié 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 soins de santé et soins d'assistance. n'est pas tenu de supplanter une salariée ou un salarié 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 salariée ou un salarié à temps partiel supplante une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel, elle ou il doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une salariée ou un salarié 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 ou il détenait.	No 8	La juridiction des parties locales sera établie suite à une entente des parties nationales sur les principes généraux.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
14.16 La salariée ou le salarié qui, compte tenu de l'application de la clause précédente, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini à la clause 15.05, bénéficie de la prime de remplacement prévue à la clause 15.05 et se voit rembourser des frais de déménagement, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ce remboursement, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste. 14.17 Après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15, une salariée ou un salarié à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue à la clause 14.15: - une salariée ou un salarié à temps complet. Dans ce cas, la salariée ou le salarié à temps partiel doit accepter de devenir salariée ou salarié à temps complet; - ou - une salariée ou un salarié à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle ou il détenait. Dans ce cas, elle ou il voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. Après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15, une salariée ou un salarié à temps complet, si elle ou il le désire, peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, elle ou il voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. 14.18 Une salariée ou un salarié à temps complet peut supplanter plus d'une salariée ou un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15 à la condition que les heures de travail des salariées ou salariés à temps partiel qu'elle ou il supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative 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 33 (Heures et semaine de travail). 14.19 La salariée ou le salarié visé par l'application des clauses 14.15, 14.17 et 14.18 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat. 14.20 Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement. 14.21 Le salaire d'une salariée ou un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé selon les clauses 12.12 à 12.16 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la salariée ou le salarié ne subit de diminution de salaire. 14.22 Les salariées professionnelles ou salariés professionnels diplômés universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux clauses précédentes s'applique uniquement entre elles ou eux. La salariée professionnelle ou le salarié professionnel diplômé universitaire, pour supplanter une salariée ou un salarié dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnelle ou professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences normales de la tâche. Aux fins d'application de cette clause, sont considérés comme salariées professionnelles ou salariés		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
professionnels diplômés universitaires, les salariées ou salariés couverts par l'annexe 3. 14.23 Les techniciennes ou techniciens bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux clauses précédentes s'applique uniquement entre les techniciennes et techniciens de la même profession. 14.24 Si à la suite des déplacements occasionnés en vertu des clauses 14.15, 14.17 et 14.18 des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mis à pied, ces salariées ou salariés seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15 (Sécurité d'emploi).		
ARTICLE 15 : SÉCURITÉ D'EMPLOI		Matière nationale
Article 16 : CONTRAT D'ENTREPRISE		Matière nationale
Article 17 : CONGÉS SPÉCIAUX 17.01 Type et nombre de congés spéciaux L'Employeur accorde à la salariée ou au salarié: 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la conjointe ou du conjoint ou de son enfant; 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre; 3) un jour de calendrier de congé à l'occasion du décès des autres membre suivants de sa famille: belle-soeur, beau-frère, grand-parent et petit-enfant. Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, la salariée ou le salarié a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus du lieu de résidence de la salariée ou du salarié. 17.02 Début de l'absence Les jours d'absence mentionnés à la clause 17.01 sont accordés à compter de la date de l'événement. Toutefois, la salariée ou le salarié peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. 17.03 Salaire Pour les jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention. 17.04 Attestation des événements Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, l'expression "journée d'absence" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures. 17.05 La salariée ou le salarié appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle ou il est appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour. 17.06 Une salariée ou un salarié, membre du conseil d'administration de son établissement, peut être libéré, sans		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
perte de salaire, pour participer aux réunions du conseil d'administration. Elle ou il doit formuler une demande à sa supérieure ou son supérieur qui ne peut refuser sans motif valable. 17.07 Congé pour mariage Sur demande faite un mois à l'avance, l'Employeur accorde à la salariée ou au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si la salariée ou le salarié est détenteur d'un poste, la prise de la semaine sans solde étant à la discrétion de la salariée ou du salarié pourvu que celle-ci ou celui-ci ait indiqué son intention lors de sa demande. La solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la salariée ou le salarié sa semaine régulière de travail.	No 12	
Article 18 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ		Matière nationale
Article 19 : CONGÉS SANS SOLDE SECTION I CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ 19.01 Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'un 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. La salariée ou le salarié peut, après entente avec l'Employeur, obtenir le congé prévu à la présente clause même si l'enseignement n'est pas spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'accumule pas d'expérience. SECTION II RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES A) RÉCUPÉRATION SCOLAIRE 19.02 Le terme "récupération scolaire" réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux salariées ou salariés qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation. 19.03 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 salariées ou salariés. 19.04 Ce ou ces cours se donnent dans des locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours. 19.05 La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le ministère de l'Éducation. 19.06 Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service auprès dudit Employeur obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire. 19.07 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la	No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salariée ou le salarié obtient, après entente avec son Employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises. B) CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES 19.08 Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois. 19.09 La salariée ou le salarié en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la clause 13.14 sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 1) de la clause 19.20, la salariée ou le salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel. 19.10 Congé pour reprise d'examen Une salariée ou un salarié qui a échoué un ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s). SECTION III CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE 19.11 Congé pré-électoral Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la salariée candidate ou le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Pendant une période de trente (30) jours, la salariée ou le salarié conserve tous ses droits et privilèges. Si elle ou il n'est pas élu, la salariée ou le salarié reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections. 19.12 Congé post-électoral Si elle ou il est élu, elle ou il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. SECTION IV CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS 19.13 Après un an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute salariée ou tout salarié a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines. Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une semaine. Tout fractionnement accru de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée ou le salarié et l'Employeur. La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé. Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
maximale de douze (12) mois comportant un congé d'un mois qui ne peut être pris qu'au cours du dernier mois du régime. Ce congé remplace le congé sans solde d'un mois prévu à la présente clause. Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée ou tout salarié, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Cependant, les parties peuvent convenir par arrangement local que la période donnant droit au congé puisse être de trois (3) ans. Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée ou le salarié doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée. Pour cette durée maximale d'un an, le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 13 section I. Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la salariée ou du salarié, il devra en aviser celle-ci ou celui-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié devra se prévaloir des dispositions de la clause 19.17. La salariée ou le salarié peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue. SECTION V CONGÉ À TEMPS PARTIEL 19.14 Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la salariée ou au salarié à temps complet comptant au moins une année de service. Lors de sa demande, la salariée ou le salarié précise la durée de son congé. Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée ou le salarié doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel et à la condition que les salariées ou salariés visés puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à l'égard des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la salariée ou le salarié, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de toute autre modalité. Un registre est établi afin d'identifier les salariées ou salariés à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des salariées ou salariés à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel. À l'expiration de ce congé à temps partiel, les salariées ou salariés visés par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariée(s) ou l'un ou l'autre des salarié(s) cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités. La salariée ou le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle ou il accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle ou il était salariée ou salarié à temps complet.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
SECTION VI MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE 19.15 Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au 1er paragraphe de la clause 19.13 et aux clauses 19.11, 19.14 et 19.21. 19.16 Retour La salariée ou le salarié doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis. Dans les autres cas, elle ou il doit, trente (30) jours avant l'expiration du congé, aviser l'Employeur de son retour en service. À défaut de quoi, elle ou il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement. 19.17 Modalités de retour En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle ou il avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, la salariée ou le salarié ne doit pas avoir abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur. Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire). Advenant le cas où le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, la salariée ou le salarié peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective. Si aucun poste n'est vacant, la salariée ou le salarié peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied). À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée ou le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi. 19.18 Droit de postuler Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la salariée ou le salarié a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle ou il l'obtient, elle ou il doit mettre fin à son congé sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur. 19.19 Congé annuel L'Employeur remet à la salariée ou au salarié intéressé l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde. 19.20 Pour tous les congés sans solde d'une durée supérieure à trente (30) jours, à l'exception des congés prévus à la clause 7.11 et à l'article 20, les modalités suivantes s'appliquent: 1) Ancienneté		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
La salariée ou le salarié conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études et pendant la première année du congé sans solde pour enseigner où la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté en autant que la nature de ces études ou de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. 2) Expérience La salariée ou le salarié conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université. Le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire en autant que la nature de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. 3) Congés de maladie Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée ou du salarié et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire. Cependant, si la salariée ou le salarié met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ou il ne revient pas chez l'Employeur, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié. 4) Régime de retraite La salariée ou le salarié, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle ou il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée ou le salarié reprend son régime de retraite tel qu'elle ou il l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP. 5) Assurance collective La salariée ou le salarié n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention. À son retour, elle ou il peut être réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. 6) Exclusion Sauf les dispositions de la présente clause et d'autres dispositions prévues dans des matières négociées localement, la salariée ou le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement. La salariée ou le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.		À reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des "bénéfices de la convention collective".

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
SECTION VII CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE 19.21 L'Employeur peut accorder à une salariée ou un salarié à temps complet qui a un an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine. Pour obtenir un tel congé, la salariée ou le salarié doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée ou du salarié concerné. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée ou le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel. Cependant, elle ou il accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle ou il était une ou un salarié à temps complet. Pendant la durée du congé, la salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.		
Article 20 : DROITS PARENTAUX		Matière nationale
Article 21 : RÉGIMES D'ASSURANCES		Matière nationale
Article 22 : RÉGIME DE RETRAITE		Matière nationale
Article 23 : ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE 23.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la salariée ou du salarié, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la salariée ou le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relative à la responsabilité civile des salariées ou salariés dans l'exercice de leurs fonctions. 23.02 Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance-responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée ou du salarié et s'engage à n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard. 23.03 Signature d'un document technique Tout document technique préparé par une salariée ou un salarié ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom	No 19	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
de l'auteur ou auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document. 23.04 Modification d'un document Nonobstant la clause 23.03, aucune salariée ou aucun salarié ne sera tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.		
Article 24 : PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS L'Employeur dédommage toute salariée ou tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si la salariée ou le salarié a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la salariée ou le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la salariée ou le salarié.	No 21	
Article 25 : EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE.		Matière nationale
Article 26 : FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT		Matière nationale
Article 27 : CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE		Matière nationale
Article 28 : TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE		Matière nationale
Article 29 : PRIMES		Matière nationale
Article 30 : COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS		Matière nationale
Article 31 : MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES 31.01 Chèque de paie Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit: - le nom de l'Employeur; - le nom et le prénom de la salariée ou du salarié; - le numéro de l'employée ou employé; - le titre d'emploi; - la date de la période de paie et la date du paiement; - le nombre d'heures payées au taux normal; - les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période; - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés; - le taux de salaire; - le montant du salaire brut; - la nature et le montant des déductions effectuées; - le montant net du salaire; - le nombre des congés de maladie accumulés, là où c'est techniquement possible; - l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent au niveau local. L'Employeur doit présenter, sur des chèques ou dépôts bancaires distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur	No 24	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
"monnayabilité". 31.02 Montants dus au départ L'Employeur remet à la salariée ou au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la salariée ou le salarié l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. À la période de paie suivant le départ de la salariée ou du salarié, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet ou lui expédie un chèque représentant les montants dus à la salariée ou au salarié ainsi qu'une attestation écrite de l'expérience acquise dans l'établissement. 31.03 Le salaire est distribué par chèque ou par dépôt bancaire selon le régime établi dans l'établissement. Les salaires sont payés à chaque deux (2) semaines à moins que les parties en conviennent différemment par arrangement local. Si cette disposition entraîne un changement dans le régime de paie, l'Employeur consulte le Syndicat sur les modalités de transition. En aucun cas toutefois, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie. Sur demande, les salariées ou salariés visés par une modification de la fréquence de la distribution de la paie recevront une avance équivalant à une semaine de salaire. Cette avance sera remboursable par la salariée ou le salarié lors de sa cessation d'emploi ou sous toute autre forme de remboursement convenue entre les parties. 31.04 Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 \$), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la salariée ou au salarié l'argent dû. Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 \$), elle est corrigée au versement suivant. Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée ou du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci ou celui-ci. 31.05 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée ou un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou le salarié ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants: 1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer: a) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une salariée ou un salarié qui pourvoit aux besoins de son conjoint ou sa conjointe, ou si elle ou il a charge d'enfant ou si elle est la principale ou s'il est le principal soutien d'une parente ou un parent; b) quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans les autres cas. 2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salariée ou du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent. L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30%) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la salariée ou du salarié. L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
signification de l'erreur. Salariée ou salarié qui occupe plus d'un poste 31.06 La salariée ou le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle ou il l'ait occupé durant la moitié (1/2) de la semaine normale de travail. 31.07 La salariée ou le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, mais qui ne bénéficie pas des avantages de la clause 31.06, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle ou il l'occupe l'équivalent d'une journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimale de deux (2) heures continues. 31.08 Les clauses 31.06 et 31.07 ne s'appliquent pas aux salariées ou salariés de la liste de disponibilité et de l'équipe de remplacement. 31.09 Sur demande de la salariée ou du salarié, au bureau du personnel, l'Employeur communique le nombre de congés de maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'Employeur avise la salariée ou le salarié le premier janvier et le premier juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés de maladie. 31.10 Caisse d'économie L'Employeur encourage l'établissement d'une caisse d'économie et effectue les déductions à la source, s'il y a lieu. Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.	No 25	
Article 32 : DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES Énoncé de principe et définitions 32.01 Développement des ressources humaines Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les salariées ou salariés acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariées ou salariés en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux. Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Il comporte notamment les activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15. 32.02 Formation en cours d'emploi Les activités de formation en cours d'emploi sont celles qui ont pour but de permettre aux salariées ou salariés: - de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques; - d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs	No 13	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

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

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
32.09 L'Employeur détermine avec le syndicat local les critères et les modalités de sélection pour le choix des candidates ou candidats. Toute salariée ou tout salarié dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements, ou appareils bénéficie d'une activité de formation en cours d'emploi. 32.10 L'Employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de formation en cours d'emploi, y incluant les sommes consacrées. Palier national 32.11 En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales font l'analyse du plan d'activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation et dénouent toute impasse survenue entre les parties locales relativement à la formation en cours d'emploi prévue au présent article, aux critères et modalités de sélection pour le choix des candidates ou candidats. À défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale. S'il y a mécontentement sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par la ministre ou le ministre de la santé et des services sociaux. De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.		
Article 33 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL SECTION I NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN 33.01 Le nombre d'heures de travail par semaine pour chacun des titres d'emploi est celui prévu au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ". 33.02 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail apparaissant à chaque titre d'emploi est réparti également en cinq (5) jours de travail. Cependant, les parties conviennent que pour celles et ceux qui ont une semaine de travail de trente-huit (38 3/4 h) heures et trois quarts, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière peut varier d'une semaine à l'autre. Par arrangements locaux, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne hebdomadaire des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4 h). 33.03 Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche. 33.04 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, c'est-à-dire du dimanche 00:01 heure au samedi soir 24:00 heure. SECTION II REPAS ET PÉRIODE DE REPOS 33.05 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une heure. La salariée ou le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement. 33.06 La salariée ou le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par journée de travail. Cependant, elle ou il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négociée et agréée à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
comme prolongement de la période de temps alloué pour le repas. Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre aux salariées ou salariés travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas. SECTION III CONGÉ HEBDOMADAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL 33.07 Il est accordé à toute salariée ou tout salarié régi 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 devront être répartis alternativement et équitablement entre les salariées ou salariés d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités. L'Employeur accorde à la salariée ou au salarié le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, la salariée ou le salarié aura droit à au moins une fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines, sauf s'il y a impossibilité de recruter les ressources humaines nécessaires permettant à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux (2). Dans ce cas, la salariée ou le salarié aura droit à une fin de semaine sur trois (3). 33.08 Échange d'horaire Il est loisible à deux (2) salariées ou salariés d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieure ou supérieur immédiat, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 34 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas. 33.09 La salariée ou le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la salariée ou du salarié. 33.10 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées ou salariés. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. 33.11 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 salariée(s) ou du ou des salarié(s) impliqué(s). Aménagement des temps de travail 33.12 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'horaires flexibles, d'horaires comprimés et de toute autre forme d'aménagement des temps de travail. SECTION IV ROULEMENT DES QUARTS 33.13 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 centre d'activités, à tour de rôle, entre les salariées ou salariés. 33.14 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées ou salariés, l'Employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée ou au salarié qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'est pas sujet au système de roulement à moins de nécessité absolue. À sa demande, la salariée ou le salarié peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit. Dans chacun des cas, la salariée ou le salarié doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
celui-ci l'affiche dans le centre d'activités. Durant cette période d'avis, les salariées ou salariés de ce centre d'activités peuvent postuler pour obtenir le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux qui en font la demande. La salariée ou le salarié 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 il se porte candidate ou candidat aux termes de l'article 12 (Mutations) ou qu'elle ou il se prévaut des dispositions des clauses 14.15 à 14.24 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied). Il peut être utile, cependant pour une salariée ou un salarié affecté à un quart stable de soir ou de nuit depuis un 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. Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la salariée ou le salarié 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. S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors des périodes du 15 mai au 15 octobre et du 15 décembre au 15 janvier. 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 salariée ou le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures. 33.15 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 centre d'activités et elle ne peut dépasser un maximum de onze (11) heures.		
Article 34 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 34.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire. 34.02 Tout travail exécuté par la salariée ou le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de sa représentante ou son représentant, est considéré comme temps supplémentaire. 34.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées ou salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées ou salariés qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées ou salariés sur place.	No 10	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
34.04 Mode de rémunération La salariée ou le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectué de la façon suivante: 1. au taux et demi de son salaire régulier; 2. au taux double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé. 34.05 Rappel au travail S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la salariée ou le salarié a quitté l'établissement, elle ou il reçoit pour chaque rappel: 1. une indemnité de transport équivalente à une heure à taux simple; 2. une rémunération minimale de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire. Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la salariée ou du salarié qui est requis en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une salariée ou un salarié absent. La présente clause ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avant ou après la période régulière de travail de la salariée ou du salarié. 34.06 Fin du rappel Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la salariée ou du salarié. 34.07 Conversion en temps Les parties, par arrangement local, peuvent prévoir la conversion du temps supplémentaire prévu aux clauses 34.04 et 34.05 en temps chômé.		
Article 35 : SERVICE DE GARDE Disponibilité 35.01 Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les salariées ou salariés doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que: a) un nombre suffisant de salariées ou salariés se soient portés volontaires; b) un nombre insuffisant de salariées ou salariés se soient portés volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ou salariés ne sont appelés qu'à compléter les besoins. 35.02 La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la salariée ou au salarié de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2 heure), celle-ci ou celui-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'établissement. 35.03 La salariée ou le salarié qui se rend au travail lorsqu'elle ou il est en disponibilité est, le cas échéant, compensé, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions de l'article 34 (Temps supplémentaire). 35.04 La salariée ou le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de	No 10	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES								
huit (8) heures, une prime équivalant à une heure de son salaire. 35.05 Télé-avertisseur L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée ou du salarié en disponibilité un télé-avertisseur aux conditions suivantes: a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation; b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est situé l'établissement; c) que la salariée ou le salarié s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle ou il se trouve, en tout temps. 35.06 Rappel durant un repas Si une salariée ou un salarié est rappelé d'urgence au travail alors qu'elle ou il est en train de prendre son repas, elle ou il est dispensé de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence. 35.07 Service privé Tout travail accompli en temps supplémentaire, en service privé auprès d'une ou un ou plusieurs bénéficiaire(s), en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance-hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.										
Article 36 CONGÉ ANNUEL 36.01 La salariée ou le salarié ayant moins d'un an de service La salariée ou le salarié ayant moins d'un an de service au trente (30) avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service. La salariée ou le salarié ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter deux (2) semaines à ses frais. 36.02 La salariée ou le salarié, ayant un an et plus de service au trente (30) avril, a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel payés. Toute salariée ou tout salarié qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congé annuel payé suivant: <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 salariée ou le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au trente (30) avril, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel payés. 36.03 Aux fins de calcul, la salariée ou le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un mois complet de service. 36.04 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année suivante.	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.		
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 FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
36.05 Période de congé annuel La période du congé annuel est du 1er juin au 30 septembre. L'Employeur procède à la démarche qui suit: a) il recueille au préalable la disponibilité de l'ensemble des salariées ou des salariés à temps partiel. Ces salariées ou salariés ne peuvent modifier leur disponibilité pour toute la période du congé annuel; b) les salariées ou les salariés se voient garantir la prise de quatre semaines (4) de vacances pendant la période du congé annuel dans la mesure où elles ou ils y ont droit; c) l'excédent de quatre (4) semaines peut être pris en dehors de la période du congé annuel et fractionné à la demande de la salariée ou du salarié et pris selon les modalités prévues à la convention collective; À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les vacances 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 vacances à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'Employeur prolonge la période du congé annuel sans toutefois dépasser la période du 15 mai au 15 octobre. Par contre, si la disponibilité exprimée le permet, la période du congé annuel du 1er juin au 30 septembre est réduite davantage. Dans le cas où la période du congé annuel est du 15 mai au 15 octobre, les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) ne s'appliquent pas. Cependant, la salariée ou le salarié pourra prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. 36.06 Une salariée ou un salarié incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle ou il doit en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible. L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée ou du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci. 36.07 Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées ou salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par centre d'activités. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de congé annuel continue à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de congé annuel, soit la période normale et le reste de l'année. Pour les salariées ou salariés qui désirent prendre leur congé annuel durant la période normale, l'Employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des salariées ou salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La salariée ou le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les salariées ou salariés qui désirent prendre leur congé annuel en dehors de la période normale, l'Employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 1^{er} septembre et la	No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salariée ou le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 15 septembre. Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées ou salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par centre d'activités. 36.08 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la salariée ou le salarié, auquel cas, l'Employeur fournira par écrit à la salariée ou au salarié, sur demande, la ou les raison(s) de son refus. Il est loisible à deux (2) salariées ou salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même centre d'activités et bénéficiant du même nombre de jours de congé annuel, d'échanger entre elles ou eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieure ou supérieur immédiat, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. 36.09 Congé annuel pour conjoints Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la conjointe ou du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariées ou salariés ayant plus d'ancienneté. 36.10 Affichage du programme Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le premier avril et le 1er octobre. 36.11 Rémunération En congé annuel, la salariée ou le salarié à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui devient salariée ou salarié à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps partiel. 36.12 Remise La rémunération du congé annuel est remise à la salariée ou au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel ou selon toute autre formule convenue localement. Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie. 36.13 Indemnité du départ Lorsqu'une salariée ou un salarié quitte le service de l'Employeur elle ou il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.	No 24	
Article 37 : CONGÉS FÉRIÉS 37.01 Nombre et liste des congés fériés L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, soit du premier (1er) juillet d'une année au trente (30) juin de l'année suivante treize (13) jours de congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par la loi ou par décret	No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
gouvernemental. Sous réserve des congés institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est déterminée par arrangement local au plus tard dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention. 37.02 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariées ou salariés d'un même centre d'activités. L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine. 37.03 Toute salariée ou tout salarié bénéficie d'au moins un des deux (2) jours suivants: Noël, le Jour de l'An. 37.04 Lorsque la salariée ou le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié. Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la salariée ou au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. La salariée ou le salarié pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. 37.05 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant le congé annuel ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les salariées ou salariés ne perdent pas ce congé férié. Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.07. 37.06 À l'occasion d'un congé férié, aux fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la salariée ou le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire. 37.07 En congé férié, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. 37.08 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la salariée ou le salarié devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit la prise effective du 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. Article 38 : ÉTABLISSEMENTS ET DÉPARTEMENTS PSYCHIATRIQUES SECTION I CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE 38.01 Les salariées ou salariés visés au présent article sont les salariées ou salariés travaillant dans un établissement, une aile, un centre ou une urgence structurés comme psychiatrique. 38.02 Définition Aux fins d'application du présent article, les termes suivants signifient: a) établissement psychiatrique:		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux; b) aile ou centre d'activités psychiatrique: lieu spécialement aménagé avec un personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patientes ou patients psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention de ces bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités. c) urgence psychiatrique: lieu spécialement aménagé avec un personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patientes ou patients psychiatriques et oeuvrant au sein d'une urgence. 38.03 Nombre de congés Les salariées ou salariés ont 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) par année. 38.04 Date de prise Les congés ainsi acquis doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée ou le salarié. Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du quinze (15) décembre au quinze (15) janvier, à moins d'entente contraire avec l'Employeur. 38.05 L'Employeur s'efforce, eu égard aux besoins du centre d'activités, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque salariée ou salarié; celle-ci ou celui-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle ou il désire prendre chacun de ces congés. 38.06 Départ ou mutation La salariée ou le salarié qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payé, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle ou il recevrait si elle ou il les prenait alors. 38.07 Liste des établissements ayant des centres d'activités, des ailes ou des urgences psychiatriques structurés a) Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariées ou salariés des centres d'activités ou ailes psychiatriques structurés des hôpitaux généraux suivants: - Centre hospitalier Le Jeannois; - Centre hospitalier régional du Suroît; - Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Pavillon St-Luc) - Centre hospitaliers et Centre de réadaptation Antoine-Labelle. b) Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariées ou salariés de l'urgence psychiatrique structurée du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Pavillon St-Luc). c) Si, au cours de la durée de la présente convention, un hôpital général met sur pied, soit un centre d'activités, une aile ou une urgence psychiatrique structuré, les parties par l'intermédiaire de l'AHQ et de la CEQ, de même que des représentantes ou représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce centre d'activités, cette aile ou cette urgence doit être considéré comme un centre	No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
d'activités, une aile ou une urgence psychiatrique structuré, tel que défini à la clause 38.02. SECTION II MESURES DE PRÉVENTION 38.08 Lorsqu'une salariée ou un salarié estime qu'une ou un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle ou il en fait rapport à sa supérieure ou son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la salariée ou du salarié. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la salariée ou du salarié, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.		
Article 39 : REPAS, UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE 39.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou du salarié ou lorsque la salariée ou le salarié peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu à la clause 33.05, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail. La salariée ou le salarié qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement. Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas: Déjeuner: 1,75\$ Dîner: 4,00\$ Souper: 4,00\$ 39.02 L'Employeur met un local convenable à la disposition des salariées et salariés qui prennent leur repas à l'établissement. 39.03 Dans les établissements où un taux supérieur était en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des salariées ou salariés de ces établissements. 39.04 L'Employeur fournit également un repas à la salariée ou au salarié travaillant sur le quart de nuit. 39.05 L'Employeur fournit aux salariées ou salariés des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements. 39.06 Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage aux salariées ou salariés. 39.07 L'Employeur continue à fournir à ses salariées ou salariés les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. 39.08 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur. 39.09 Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.	No 23 No 22	
Article 40 : ALLOCATIONS DIVERSES SECTION I ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE AFFAIRES 40.01 Lorsqu'une salariée ou un salarié, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle ou il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle ou il a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes:	No 26	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES																				
Frais d'automobile <table><tr><td>de 0 à 8 000 km</td><td>0,34 \$/km</td></tr><tr><td>de 8 001 à 18 000 km</td><td>0,245 \$/km</td></tr><tr><td>de 18 001 à 26 000 km</td><td>0,185 \$/km</td></tr><tr><td>26 001 km et plus</td><td>0,17 \$/km</td></tr></table> Un montant de 0,085 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravellée. Les frais de péage et de stationnement inhérents aux déplacements de la salariée ou du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables. 40.02 Calcul des déplacements Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée ou le salarié est affecté (une salariée ou un salarié ne peut avoir plus d'un port d'attache); Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants: <table><tr><td>1.</td><td>l'endroit où la salariée ou le salarié exerce habituellement ses fonctions;</td></tr><tr><td>2.</td><td>l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions;</td></tr><tr><td>3.</td><td>l'endroit où la salariée ou le salarié fait rapport de ses activités.</td></tr></table> Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcouru par une salariée ou un salarié lors de l'exercice de ses fonctions. 40.03 La salariée ou le salarié, requis par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année. Pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées. Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée ou le salarié trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée ou le salarié a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) paragraphes précédents. 40.04 Si la salariée ou le salarié n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la salariée ou le salarié des frais occasionnés. 40.05 Au cours de ses déplacements, la salariée ou le salarié a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ou le salarié ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable. <table><tr><td>- déjeuner:</td><td>9,00 \$</td></tr><tr><td>- dîner:</td><td>12,35 \$</td></tr><tr><td>- souper:</td><td>18,60 \$</td></tr></table> 40.06 Lorsque la salariée ou le salarié doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.	de 0 à 8 000 km	0,34 \$/km	de 8 001 à 18 000 km	0,245 \$/km	de 18 001 à 26 000 km	0,185 \$/km	26 001 km et plus	0,17 \$/km	1.	l'endroit où la salariée ou le salarié exerce habituellement ses fonctions;	2.	l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions;	3.	l'endroit où la salariée ou le salarié fait rapport de ses activités.	- déjeuner:	9,00 \$	- dîner:	12,35 \$	- souper:	18,60 \$		
de 0 à 8 000 km	0,34 \$/km																					
de 8 001 à 18 000 km	0,245 \$/km																					
de 18 001 à 26 000 km	0,185 \$/km																					
26 001 km et plus	0,17 \$/km																					
1.	l'endroit où la salariée ou le salarié exerce habituellement ses fonctions;																					
2.	l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions;																					
3.	l'endroit où la salariée ou le salarié fait rapport de ses activités.																					
- déjeuner:	9,00 \$																					
- dîner:	12,35 \$																					
- souper:	18,60 \$																					

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Lorsque la salariée ou le salarié choisit de loger chez une parente ou un parent ou une amie ou un ami, elle ou il a droit à une allocation quotidienne de 19,15 \$. 40.07 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 40.05 et 40.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives. 40.08 Si une salariée ou un salarié bénéficie à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, elle ou il continuera d'en bénéficier pour la durée de la convention en autant qu'elle ou il occupe les mêmes fonctions. 40.09 Assurance affaires Une salariée ou un salarié requis d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes: a) une fois par année financière, la salariée ou le salarié a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'elle ou il a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière; b) à la fin d'une année financière, la salariée ou le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière. L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagères ou passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable. L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée ou le salarié de se doter d'une assurance affaires. 40.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs pour les salariées ou salariés régis par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03, 40.05, 40.06 et 40.08. SECTION II SALARIÉE OU SALARIÉ ACCOMPAGNANT UNE OU UN BÉNÉFICIAIRE 40.11 La salariée ou le salarié chargé d'accompagner une ou un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploi, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes: 1. Elle ou il est considéré à son travail pour tout le temps pendant lequel elle ou il accompagne la ou le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle ou il doit être compensé alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée. 2. Une fois qu'elle ou il a laissé la ou le bénéficiaire, elle ou il doit revenir à son établissement le	No 20	La disposition 40.08 traitant d'un système plus avantageux est, quant aux quanta, négociée et agréée à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur. 3. Elle ou il est considéré pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle ou il est alors rémunéré suivant les dispositions de la clause 35.04. 4. L'établissement rembourse à la salariée ou au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées au présent article.		
Article 41 : DROITS DES SALARIÉES OU SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTEURS DE POSTE.		Matière nationale.
Article 42 : MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES		Matière nationale.
Article 43 : DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL		Matière nationale
Article 44 : ACCÈS À L'ÉGALITÉ		Matière nationale
Article 45 : ORDRE PROFESSIONNEL La salariée ou le salarié est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas des ordres à exercice exclusif.	No 18	
Article 46 : SANTÉ ET SÉCURITÉ		Matière nationale
Article 47 : COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL, COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL		Matière nationale
Article 48 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES		Matière nationale
Article 49 : DROITS ACQUIS 49.01 La salariée ou le salarié qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention. 49.02 La salariée ou le salarié qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention, en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.		
Article 50 : RÉGLEMENT DES GRIEFS		Matière nationale
Article 51 : ARBITRAGE		Matière nationale
Article 52 : DISCUSSION À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE		Matière nationale
Article 53 : DURÉE ET RETROACTIVITÉ		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE 1 PARTICULIÈRE À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉE OU DIPLÔMÉ EN SOINS DE SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE 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 particulière à l'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance qui exerce ses fonctions et qui est salariée ou salarié au sens de la clause 1.19 de la convention collective. ARTICLE 2 CHEF D'ÉQUIPE ET ASSISTANTE-CHEF OU ASSISTANT-CHEF D'ÉQUIPE 2.01 Les fonctions de chef d'équipe et d'assistante-chef ou assistant-chef d'équipe sont affichées et accordées selon les critères prévus à l'article 12 (Mutations) de la convention collective. 2.02 Les titres d'emploi de chef d'équipe et d'assistante-chef ou assistant-chef d'équipe apparaissent au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ". ARTICLE 3 PRIMES 3.01 Prime de soins intensifs L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement affecté ou assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades. Les infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance qui sont appelés à faire leur service dans une unité de soins intensifs reçoivent, en plus de leur salaire pour chaque jour, une prime de: (TAUX) 3.02 Prime de perfectionnement La salariée ou le salarié, 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: (TAUX) ARTICLE 4 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 ou au directeur général les recommandations unanimes; la directrice ou le directeur général en saisit le conseil d'administration. S'il n'y a pas unanimité, chaque partie peut soumettre ses recommandations de la même façon. La directrice ou le directeur général transmet aux membres du comité des actes infirmiers autorisés la décision du conseil d'administration sur ces recommandations, laquelle ne donne pas ouverture à l'application des articles 50 et 51 de la convention collective.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE 2 CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES OU SALARIÉS À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT		Matière nationale
ANNEXE 3 PARTICULIÈRE AUX PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS 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 la salariée ou au salarié classé dans le groupe 01- Professionnelles et professionnels et qui est salariée ou salarié au sens de la clause 1.19 de la convention collective. ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION L'article suivant remplace la section III de l'article 10 de la convention générale. Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui a exercé sa profession depuis un an après avoir complété ses études universitaires, est soumis à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours. Cependant, si au cours de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés fériés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui n'a pas exercé sa profession pendant un an après avoir complété ses études universitaires est soumis à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours. Cependant, si au terme de cette période la salariée ou le salarié n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. La période de probation peut être prolongée dans le cas d'une salariée ou un salarié par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur. La salariée ou le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. Si l'Employeur reprend à son service une salariée ou un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée ou ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ. La personne qui bénéficie à l'embauche d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée ou salarié; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente annexe, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme. ARTICLE 3 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE L'article suivant remplace l'article 25 (Expérience antérieure) de la convention générale. 3.01 La salariée ou le salarié actuellement au service de l'Employeur, et celles ou ceux qui seront embauchés par	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 FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
la suite, sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi à condition qu'elles ou ils n'aient pas cessé d'exercer leur profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée ou du salarié. 3.02 Pour le calcul de l'expérience de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour la salariée ou le salarié ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience. 3.03 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée ou du salarié une attestation de cette expérience, attestation que la salariée ou le salarié obtiendra de l'Employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la salariée ou au salarié de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle ou il peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite. 3.04 Si la salariée ou le salarié a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle ou il est soumis à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle ou il a droit au deuxième (2e) échelon de salaire de sa catégorie. Après sa période de probation, la salariée ou le salarié a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure. 3.05 Si la salariée ou le salarié a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle ou il est soumis à une période de probation de six (6) mois. À l'embauchage, elle ou il a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après sa période de probation, la salariée ou le salarié a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts (3/4) de ses années d'expérience antérieure. 3.06 Nonobstant les clauses 3.01, 3.04 et 3.05 du présent article les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer pour fin de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. ARTICLE 4 MUTATIONS L'article suivant remplace l'article 12 (Mutations) de la convention générale, à l'exception des clauses 12.11 et 12.17 à 12.19. 4.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation ou immédiatement supérieur au poste couvert par l'accréditation, sauf s'il s'agit d'un poste de chef de service et constituant une promotion ou une mutation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais. Tout poste vacant ou nouvellement créé, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.	No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
4.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement selon les modalités prévues à l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire). Cependant, une fois que la nomination de la salariée ou du salarié est effectuée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de vingt et un (21) jours. 4.03 Toute salariée ou tout salarié peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel. 4.04 Dès qu'une salariée ou un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat. 4.05 Le poste est accordé à la candidate ou au candidat le plus compétent parmi celles ou ceux qui l'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. 4.06 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. 4.07 L'Employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence. 4.08 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu de la clause 4.05 ou 4.06 du présent article a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois. Si la salariée ou le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ou le salarié n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. 4.09 La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05 de la convention. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'Employeur. Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les salariées ou salariés qui sont considérés avoir posé leur candidature en tenant compte de la clause 15.05 de la convention collective. ARTICLE 5 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL L'article suivant remplace l'article 33 (Heures et semaine de travail) de la convention générale. 5.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail. 5.02 Il est accordé à toute salariée ou tout salarié un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine. 5.03 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum de cent vingt	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 FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
(120) minutes. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail. 5.04 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. 5.05 La salariée ou le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ou il ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour les repas. ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE Cet article remplace l'article 34 (Temps supplémentaire) de la convention générale. 6.01 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 supérieure ou du supérieur immédiat ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la salariée ou le salarié ne peut rejoindre sa supérieure ou son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la salariée ou le salarié est rémunéré au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à sa supérieure ou son supérieur immédiat ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants. 6.02 La salariée ou le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est compensé, 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 sera payé au taux simple. Ces règles s'appliquent également à la salariée ou au salarié à temps partiel ou non détenteur de poste. 6.03 Rappel au travail S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la salariée ou le salarié a quitté l'établissement, elle ou il reçoit pour chaque rappel: 1. une indemnité de transport équivalente à une heure à taux simple; 2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire. Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la salariée ou du salarié qui est requis en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une salariée ou un salarié absent. La présente clause ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avant ou après la période régulière de travail de la salariée ou du salarié. 6.04 Fin du rappel Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la salariée ou du salarié. ARTICLE 7 ÉVALUATION 7.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une salariée ou un salarié doit être portée à sa connaissance.	No 10	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
7.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une salariée ou un salarié, en fonction ou non, sera remplie par la directrice ou le directeur du personnel et la ou le chef de service. ARTICLE 8 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE Le présent article s'ajoute à l'article 23 (Assurance responsabilité et responsabilité professionnelle) de la convention collective. 8.01 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 salariée ou du salarié dans la province de Québec, sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention. 8.02 Lorsqu'une salariée ou un salarié est appelé à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle ou il prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle ou il peut se faire accompagner d'une procureure ou un procureur choisi et payé par l'établissement. ARTICLE 9 TITRES D'EMPLOI, CLASSIFICATION ET INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE ET RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET DES ÉTUDES POSTÉRIEURES AU DIPLÔME DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ 9.01 Les titres d'emploi apparaissant au groupe 01- Professionnelles ou professionnels du document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des syndicats affiliés à la CEQ" sont visés par la présente annexe. Les dispositions suivantes remplacent l'article 27 (Classification dans les échelles de salaire) de la convention collective. 9.02 Classification des salariées ou salariés dans les titres d'emploi La salariée ou le salarié à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles ou ceux embauchés après cette date, sont classifiés selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des syndicats affiliés à la CEQ", conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi. 9.03 La salariée ou le salarié à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui était classifié dans l'un de ces titres d'emploi, est réputé posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi. 9.04 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur précise le titre d'emploi de chaque salariée ou salarié. 9.05 Intégration dans les échelles de salaire des salariées ou salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la convention collective La salariée ou le salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégré à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux clauses 9.10 à 9.13 du présent article, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La salariée ou le salarié sans expérience professionnelle est intégré au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 9.10 à 9.13 du présent article.	No 19	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
9.06 Reconnaissance des années d'expérience professionnelle Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle. 9.07 Toute fraction d'année reconnue en vertu de la clause précédente est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée ou du salarié. Les dispositions de la clause 3.02 de la présente annexe s'appliquent pour le calcul de l'expérience de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste. 9.08 Sous réserve des clauses 9.10 à 9.13 du présent article, une salariée ou un salarié ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois. 9.09 Nonobstant les clauses 9.06 et 9.08 du présent article, les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins 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 (1er) cycle 9.10 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle. 9.11 Une 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 salariée ou d'un salarié équivaut à une année d'expérience professionnelle. 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 d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle. 9.12 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté. 9.13 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience. 9.14 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une salariée ou un salarié 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. 9.15 À sa date d'avancement d'échelon, la salariée ou le salarié bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article. Cependant, en application du deuxième (2e) paragraphe de la clause 9.11 du présent article, la salariée ou le salarié 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 ou qu'il 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 paragraphe a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la salariée ou du salarié. 9.16 Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel détenteur de poste en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du présent article. ARTICLE 10 AVANCEMENT D'ÉCHELON 10.01 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP	Annexe A-1	REMARQUES
échelons 1 à 8 inclusivement et d'une année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18. Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle ou il peut demander à chacun de ses Employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. 10.02 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant. 10.03 L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la salariée ou au salarié qui a complété les exigences académiques donnant droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux clauses 9.10 à 9.15 de la présente annexe. 10.04 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée ou au salarié, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur. 10.05 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 salariée ou du salarié. ARTICLE 11 PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE La salariée ou le salarié qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) salariées professionnelles ou salariés professionnels reçoit une prime de 5 % de son salaire.		
ANNEXE 4 PARTICULIÈRE À L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES SECTION I DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES Les salariées ou salariés, nommément désignés et couverts par le protocole intervenu entre l'A.H.Q., l'Hôpital Rivière-des-Prairies, le M.S.S.S., le Syndicat des professeurs de l'Hôpital Rivière-des-Prairies et la Centrale de l'enseignement du Québec en date du 11 juin 1979, continuent de bénéficier des dispositions qui y sont contenues, sous réserve du remplacement de l'article 4 dudit protocole par les dispositions contenues à l'article 1 de la présente section et ce, tant et aussi longtemps que ledit protocole accorde auxdites salariées ou auxdits salariés des avantages et privilèges supérieurs à ceux prévus à la présente convention collective. ARTICLE 1 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL DES CONSEILLÈRES OU CONSEILLERS EN ENFANCE INADAPTÉE 1.01 Les conseillères ou conseillers en enfance inadaptée ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures. 1.02 La semaine de travail se divise en cinq (5) heures de disponibilité, vingt-sept heures et demi (27 1/2) maximum de présence auprès des bénéficiaires et deux autres heures et demi (2 1/2) prévues à l'horaire de travail.	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréée à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CHP		Annexe A-1	REMARQUES
SECTION II	CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX CONSEILLÈRES OU CONSEILLERS EN ENFANCE INADAPTÉE DE L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES	No 12	
ARTICLE 2	CONGÉ SANS SOLDE		
2.01	La salariée ou le salarié qui ouvre un foyer de réadaptation ou foyer affilié à un établissement psychiatrique, a droit à un congé sans solde d'une durée d'un an après entente écrite avec l'Employeur.		
2.02	En cas de retour au travail, cette salariée ou ce salarié reprend l'ancienneté qu'il avait à son départ.		
2.03	Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle, aux conditions prévues aux clauses précédentes.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CR	Annex e A-1	REMARQUES
ANNEXE 4 (FPSSS-CR) PARTICULIÈRE AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS 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 salariées ou salariés au sens de la convention collective. ARTICLE 1 PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI 1.01 Toute nouvelle éducatrice ou tout nouvel éducateur est soumis à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période l'éducatrice ou l'éducateur n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli cent vingt (120) jours de travail. L'éducatrice ou l'éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective mais, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs. Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'une durée différente pour la période de probation. 1.02 Toute nouvelle éducatrice ou tout nouvel éducateur a qui le poste est attribué en vertu de la clause 12.07 de la convention collective a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quatre-vingt (80) jours de travail. Si la salariée ou le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'une durée différente pour la période d'initiation et d'essai. 1.03 Au cours de cette période, la salariée ou le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ou le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. ARTICLE 2 PÉRIODE DE REPOS Les périodes de repos sont prises hors la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement. ARTICLE 3 REPAS Un repas est fourni gratuitement à l'éducatrice ou éducateur appelé dans l'exercice de ses fonctions à prendre son repas avec les bénéficiaires. ARTICLE 4 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 4.01 Tout travail fait par une éducatrice ou un éducateur, à la demande de son Employeur, en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail tel que prévu à la clause 33.01 de la convention collective, est considéré comme temps supplémentaire. 4.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir:	No 3 No 9 No 10	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 FPSSS (CSQ) - CR	Annex e A-1	REMARQUES
1. aux éducatrices ou éducateurs du même centre d'activités; 2. si les éducatrices ou éducateurs du même centre d'activités ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'Employeur l'offrira aux éducatrices ou éducateurs des autres centre d'activités à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement; 3. s'il est impossible de trouver des éducatrices ou éducateurs, ce temps supplémentaire sera offert aux salariées ou salariés qui font un travail connexe. Par arrangement local, les parties peuvent convenir de modalités différentes aux fins de répartition du temps supplémentaire. ARTICLE 5 CAMP DE VACANCES L'éducatrice ou éducateur autorisé par l'établissement à utiliser son véhicule pour se rendre au camp de vacances reçoit les indemnités prévues à l'article 40 (Allocations diverses) de la convention collective. ARTICLE 6 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE 6.01 Personne qui dirige, anime et supervise l'équipe d'une unité de vie avec laquelle elle partage la responsabilité de la rééducation des bénéficiaires et de la bonne marche du groupe, selon les normes établies par la direction. Elle exerce, sur les bénéficiaires et sur le groupe, une action éducative personnelle. Elle doit suivre l'évolution des bénéficiaires en tenant compte de leurs études, de leurs problèmes et de leurs ambitions personnelles, et elle doit voir à leurs besoins physiques et intellectuels d'une façon adéquate pour que les bénéficiaires puissent s'épanouir dans un climat normal, en vue de leur réinsertion sociale. Elle peut recourir à tous les services consultatifs mis à sa disposition. Elle est le pivot de l'information sur le plan général. 6.02 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'exclusion du remplacement d'une éducatrice ou un éducateur absent: 1. pour les départs et les retours des congés et des congés annuels des bénéficiaires; 2. pour assister une suppléante ou un suppléant ou une nouvelle éducatrice ou un nouvel éducateur de son équipe; 3. lorsqu'une ou un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CR		Annex e A-1	REMARQUES
6.03 Prime de responsabilité et de disponibilité En plus de son salaire, la ou le responsable d'une unité de vie reçoit la prime suivante: (TAUX) Cette prime tient lieu de rémunération pour le temps supplémentaire fait à des tâches prévues à la clause 6.02. ARTICLE 7 PROMOTION Toute éducatrice ou tout éducateur ayant terminé sa période de probation peut présenter sa candidature pour un poste affiché selon la clause 12.02 de la convention collective. ARTICLE 8 PERFECTIONNEMENT L'éducatrice ou éducateur qui complète et réussit 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. ARTICLE 9 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE 9.01 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: (TAUX) après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du cégep). 9.02 Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime. 9.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le cégep ne sont pas acceptées pour les fins de cet article. 9.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'études dans le cadre du programme de perfectionnement prévue à l'article 32 (Développement des ressources humaines) de la convention collective, ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la salariée ou le salarié concerné. ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL Les clauses 33.01 et 33.02 de la convention générale sont remplacées par ce qui suit: 10.01 Les éducatrices ou éducateurs ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois quarts (38 h. 3/4) divisée 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 h. 3/4) par semaine. 10.02 Il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées ou salariés qui, à la date d'entrée en vigueur de		No 7	
		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 FPSSS (CSQ) - CR	Annex e A-1	REMARQUES
la convention, bénéficiaient d'un régime d'heures de travail différent. ARTICLE 11 TITRE D'EMPLOI La fermeture du titre d'emploi "éducatrice ou éducateur classe 3" ne peut avoir pour effet d'empêcher l'accession à un poste d'éducateur ou éducatrice à un éducateur ou une éducatrice classe 03 répondant aux exigences normales de la tâche, bénéficiant de la clause 15.03 et référé(e) par le Service Provincial de Placement du secteur de la Santé et des Services sociaux. ARTICLE 12 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN LOISIRS Les articles contenus dans la présente annexe, s'appliquent aux techniciennes ou techniciens en loisirs, à l'exception des articles 4, 5, 6.		
ANNEXE 5 (FPSSS-CR) DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE À L'INSTITUT RAYMOND-DEWAR ET L'INSTITUT DES SOURDS DE CHARLESBOURG Lorsqu'une salariée ou un salarié souffrant d'une déficience auditive travaillant pour l'un des établissements visés à la présente annexe quitte son emploi, l'Employeur fait d'abord appel, pour combler le poste, à une autre personne souffrant d'une déficience auditive pouvant répondre aux exigences du poste à combler. Si dans un délai de quinze (15) jours, il n'y a aucune candidate ou aucun candidat, l'Employeur procède selon la procédure normale. Une salariée ou un salarié souffrant d'une déficience auditive ne peut se prévaloir de l'article 12 (Mutations) de la présente convention que pour des postes déjà occupés par des personnes souffrant d'une déficience auditive, à la condition que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.	N0 7	
ANNEXE 6 (FPSSS-CR) DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE À L'INSTITUT NAZARETH ET LOUIS-BRAILLE Lorsqu'une salariée ou un salarié souffrant d'une déficience visuelle travaillant pour l'un des établissements ci-haut mentionnés quitte son emploi, l'Employeur fait d'abord appel pour combler le poste, à une autre personne souffrant d'une déficience visuelle pouvant répondre aux exigences du poste à combler. Si dans un délai de quinze (15) jours, il n'y a aucune candidate ou aucun candidat, l'Employeur procède selon la procédure normale. Une salariée ou un salarié souffrant d'une déficience visuelle ne peut se prévaloir de l'article 12 (Mutations) de la présente convention que pour des postes déjà occupés par des personnes souffrant d'une déficience visuelle, à la condition que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.	No 7	
ANNEXE 7 (FPSSS-CR) FOYERS DE GROUPE Les conditions de travail des salariées ou salariés travaillant en foyer de groupe sont régies par les dispositions de la convention collective, sous réserve des conditions de travail particulières à être introduites pour répondre		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CR	Annex e A-1	REMARQUES
aux besoins fonctionnels et organisationnels de l'établissement. Ces conditions particulières peuvent faire l'objet d'arrangements au niveau local.		
ANNEXE 8 (FPSSS-CR) CENTRES DE RÉADAPTATION OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la salariée ou au salarié travaillant au centre de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe. ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES Il est entendu que pour fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les bénéficiaires sont appelés, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue d'orienter les bénéficiaires vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail. Aucune salariée ou aucun salarié ne peut être mis à pied ou supplanté directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des salariées ou salariés est effectué par des bénéficiaires. ARTICLE 3 CONGÉ ANNUEL Les parties peuvent convenir localement de la fermeture totale de l'établissement ainsi que des modalités, pour la prise de congé annuel. ARTICLE 4 TITRES D'EMPLOI Les titres d'emplois suivants sont visés par la présente annexe: 2688 - agent ou agente d'intégration; 3598 - instructeur ou instructrice métier artisanal ou occupation thérapeutique; 3689 - instructeur menuisier-charpentier ou instructrice menuisière-charpentière; 3694 - instructeur ou instructrice ébéniste. Instructeur ou instructrice Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de technique comparable soit d'autre métiers prévus à la présente convention, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des bénéficiaires. Fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des bénéficiaires. En plus du salaire hebdomadaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs ou instructrices reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur ou d'instructrice) suivant: (TAUX)	No 11	
ANNEXE 9 (FPSSS-CR) (+CHSLD) DISPARITÉS RÉGIONALES		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CR	Annex e A-1	REMARQUES
ANNEXE 10 (FPSSS-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 salariées ou salariés affectés 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 salariées ou salariés intervenantes ou intervenants 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 salariées ou salariés couverts par l'annexe relative à la prime particulière aux salariées ou salariés des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 96-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couverts par la présente annexe. ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS Les salariées ou salariés bénéficient d'une prime hebdomadaire: (TAUX) ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES 3.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou salarié; celle-ci ou celui-ci, par ailleurs, doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle ou il désire prendre chacun de ces congés. 3.04 La salariée ou le salarié qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payé, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle ou il recevrait si elle ou il les prenait alors. 3.05 La salariée ou le salarié à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle ou il recevra la compensation monétaire prévue à la clause 41.02 d): 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:	No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FPSSS (CSQ) - CR		Annex e A-1	REMARQUES
Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean	Centre Saint-Georges Centre Lachenaie		
Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles	Unité La Rade		
Le Centre jeunesse de l'Estrie	Relais St-François		
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 l'enfance et de la jeunesse, pour les salariées ou salariés visés par la présente annexe.			