Santé
et Services sociaux
Québec

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

CONVENTION COLLECTIVE FIIQ – CHP (2000-2002)

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

6 JUILLET 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 FIIQ – CHP actuellement en vigueur (2000-2002) 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 FIIQ-CHP (2000-2002)

ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL			
1	Définition des termes	29	Allocations de déplacement
2	Objet	30	Titres d'emploi
3	Dispositions générales	31	Accès au statut d'infirmière
4	Droits de la direction	32	Salaire
5	Accréditation et champ d'application	33	Expérience antérieure et formation postscolaire
6	Régime syndical	34	Primes
7	Retenues syndicales	35	Responsabilité professionnelle
8	Affichage d'avis	36	Perte et destruction de biens personnels
9	Libération pour activités syndicales	37	Congés sans solde
10	Règlement des griefs	38	Régime de congé à traitement différé
11	Arbitrage	39	Développement des ressources humaines
12	Ancienneté	40	Comité des soins infirmiers
13	Promotion - transfert – rétrogradation	41	Santé et sécurité au travail
14	Procédure de mise à pied	42	Tâche et organisation du travail
15	Sécurité d'emploi	43	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective
16	Heures et semaine de travail	44	Conditions particulières aux salariées des établissements, ailes ou unités psychiatriques
17	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	45	Conditions particulières aux salariées oeuvrant dans un établissement carcéral
18	Déplacement	46	Durée et rétroactivité
19	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde	**ANNEXES**	
20	Congés fériés	1	Horaire comprimé
21	Congé annuel	2	Frais de déménagement
22	Droits parentaux et congés sociaux	3	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (L.R.Q., C.S.-2.1)
23	Régime d'assurance-vie, maladie et salaire	4	Particulière aux salariées d'un centre de santé
24	Régime de retraite	5	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective
25	Repas - vestiaire - uniforme	6	Taux horaires pour les titres d'emploi prévus à la convention collective
26	Dispositions relatives aux salariées à temps partiel	7	Conditions particulières à l'infirmière-bachelière
27	Paiement des salaires	8	Horaire de 4 jours
28	Protection des privilèges acquis	9	Formation postscolaire reconnue

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 1 : DÉFINITION DES TERMES **1.01 Salariée** Désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la représentante syndicale libérée prévue à l'article 9 de la présente convention collective. **1.02 Salariée à temps complet** "Salariée à temps complet" désigne toute salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi. **1.03 Salariée à temps partiel** "Salariée à temps partiel" désigne toute salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salariée à temps partiel. **1.04 Période de probation** Désigne la période à laquelle est soumise toute nouvelle salariée **et dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.** **La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.** **Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.** La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief **qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas.** La salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12. **Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.** **1.05 Salaire de base** La rémunération à laquelle une salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à la présente convention et à ses annexes. **1.06 Salaire, salaire régulier** Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33. **1.07 Salaire global** La rémunération totale versée à une salariée en vertu de la présente convention. **1.08 Jour** Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot "jour" désigne un jour de calendrier.	**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."

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.09 Promotion Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire plus élevé. **1.10 Transfert** Désigne la mutation d'une salariée à un poste comportant un salaire identique. **1.11 Rétrogradation** Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire inférieur.		
1.12 Poste simple **Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus à la présente convention et à ses annexes.**	**No 1**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les notions de postes négociées et agréées à l'échelle locale comportent notamment un ensemble de fonctions exercées par une salariée sur une base permanente."
1.13 Poste composé **Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus à la présente convention et à ses annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.**	**No 1**	
1.14 Centre d'activités **Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.** **Le centre d'activités peut être une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un département de laboratoire ou de radiologie, un programme ou un point de service, etc.**	**No 2**	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."
1.15 Période comptable Période déterminée, aux fins budgétaires, par le ministère de la Santé et des Services sociaux. **1.16 "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. "Enfant à charge" Un enfant de la salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: - est âgé de moins de dix-huit (18) ans; - est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date. **1.17 Interprétation** Le genre féminin comprend le genre masculin, à moins que le contexte n'indique le contraire. **1.18 A.H.Q.** Désigne l'Association des Hôpitaux du Québec.		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.19 O.I.I.Q. Désigne l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec. **1.20 Dispositions spéciales** Nonobstant la définition de "salaire", de "salaire régulier", de "salaire global" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.		
Article 2 : OBJET		Matière nationale
Article 3 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES		Matière nationale
Article 4 : DROITS DE LA DIRECTION		Matière nationale
Article 5 : ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION		Introduction dans la convention collective nationale: "L'employeur porte à la connaissance du syndicat les postes vacants, nouvellement créés ou abolis, selon des modalités négociées et agréées à l'échelle locale."
Article 6 : RÉGIME SYNDICAL		Matière nationale
Article 7 : RETENUES SYNDICALES		Matière nationale
Article 8 : AFFICHAGE D'AVIS **8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableau(x) fermé(s) servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.** **8.02 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'un arrangement au niveau local dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention.** **8.03 Dans ce ou ces tableau(x), le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.** **Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.** **Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant.** **8.04 À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui sont transmis si ces documents proviennent de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.**	**No 17**	
Article 9 : LIBERATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES		Matière nationale
Article 10 : RÈGLEMENT DES GRIEFS		Matière nationale
Article 11 : ARBITRAGE		Matière nationale
Article 12 : ANCIENNETÉ **A) APPLICATION** **12.01** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la salariée à temps complet et à la salariée à temps partiel.		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
12.02 La salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité d'accréditation conformément aux règles prévues à la présente convention. Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités d'accréditation confondues. **12.03** L'ancienneté s'exprime en année(s) et jour(s) de calendrier. **B) ACQUISITION** **12.04** Les salariées, à temps complet ou à temps partiel, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. **12.05** L'ancienneté de la salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul de l'ancienneté pour les jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (13 périodes par année). Lorsque la salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par 1,4. Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté. **12.06** La salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars). **12.07** À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une salariée à temps complet et celle d'une salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la salariée à temps complet pour la période écoulée du 1er avril à la date où la comparaison doit s'effectuer. **C) CONSERVATION ET ACCUMULATION** **12.08** La salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants: 1- mise à pied, dans le cas de la salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03; 2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03; 3- absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois; 4- absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; 5- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention. **12.09** La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure. **12.10** La salariée conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
de cet accident ou maladie. **D) CHANGEMENT DE STATUT** **12.11 Une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage.** Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste. **La salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage et** elle transporte son ancienneté. **Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.** **Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la salariée n'a pas à donner sa démission.** **La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention.** Cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; **cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.** La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités de l'alinéa précédent voit ses congés-maladie, accumulés selon le paragraphe 23.29 et non utilisés, payés selon le paragraphe 23.30; ses congés-maladie accumulés selon le paragraphe 23.28 lui seront monnayés à son départ selon ce paragraphe 23.28. **E) PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET DE L'EMPLOI** **12.12** La salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants: 1- abandon volontaire de son emploi; 2- dans le cas d'une étudiante, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes embauchées pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchées par les dispositions du présent sous-paragraphe; 3- renvoi; 4- refus ou négligence de la salariée mise à pied, selon les dispositions de l'article 14, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue; 5- mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les salariées bénéficiant du paragraphe 15.03; 6- absence pour maladie ou accident autre que lésion professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence. La salariée perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse valable excédant trois (3) jours consécutifs de travail. **F) INFORMATIONS** **12.13** Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les	**No 7**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
renseignements suivants: - nom; - adresse; - date d'entrée en service; - centre(s) d'activités; - titre d'emploi; - salaire; - numéro d'assurance sociale; - numéro d'employée; - statut de temps complet ou de temps partiel; - ancienneté accumulée au 31 mars. Cette liste n'est pas affichable. **12.14** Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté accumulée au 31 mars des salariées comprises dans l'unité d'accréditation. Le jour de la remise au Syndicat, cette liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute salariée intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage. Si une salariée est absente 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 peut contester son ancienneté. **12.15** Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariées à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires.		
Article 13 : PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION **A) À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION** **13.01 Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.** **Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.11. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.** **L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours.** **En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.** **À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions de la présente convention ou s'il évalue que les besoins du centre d'activités justifient un nombre de jours de travail**	**No 7**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
inférieur à cinq (5) jours par semaine, l'Employeur affiche le poste à temps complet. S'il n'y a aucune candidature à l'intérieur de l'établissement, l'Employeur n'est pas lié par la disposition prévue à l'alinéa précédent. Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir par arrangement local de créer des postes comportant une prestation de travail de sept (7) jours par période de deux (2) semaines. L'affichage d'un tel poste ne peut donner ouverture à l'application du paragraphe 13.14. Cependant, lorsqu'un tel poste devient vacant, il est soumis à l'application du paragraphe 13.14. 13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont: 1- le titre et la définition apparaissant à la présente convention; 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum); 3- le ou les centre(s) d'activités; 4- la période d'affichage; 5- le quart de travail; 6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel); 7- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines; 8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-. Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit. 13.03 Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement. Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement. Une salariée ne peut obtenir dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) transferts. 13.04 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante du Syndicat. 13.05 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. 13.06 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur si un registre des postes existe.		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 15.05**, 13.07, 13.08 et 13.09.** **13.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, un registre des postes peut être établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.** **13.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.** **13.09 L'existence, l'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat par un arrangement au niveau local.** **13.10** L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.05 -Établissement. **13.11 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.** **13.12 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail.** Cependant, la salariée de l'équipe de remplacement qui obtient un poste en vertu des dispositions du paragraphe 15.05 ne peut décider de réintégrer l'équipe de remplacement durant cette période, mais elle doit le faire à la demande de l'Employeur. **Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de cette période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.** **Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. La salariée qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou qui est appelée à réintégrer** l'équipe de remplacement **ou la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité** ou sur l'équipe de remplacement. **Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur,** la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche. **Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée est détenu par une autre salariée dont la période d'initiation et d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ainsi affectée recouvre son ancien poste** ou réintègre l'équipe de remplacement **ou la liste de disponibilité.** **S'il y a réintégration à l'ancien poste** ou à l'équipe de remplacement **ou à la liste de disponibilité, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article.** Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à une salariée qui bénéficie d'une période d'adaptation		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
prévue au paragraphe 15.15. **13.13** À la suite de toute mutation, la salariée reçoit le salaire prévu pour son nouveau poste dès le premier jour de sa période d'initiation et d'essai ou de sa période d'adaptation prévue au paragraphe 15.15. **13.14 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 condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 16.21.** **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 au paragraphe 13.02 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 titulaires de poste à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;** **ii) s'il reste un (1) ou des jour(s) de travail non récupéré(s), ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées titulaire(s) de poste du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée(s) titulaire(s) de poste. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste qui est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;** **iii) si aucune salariée titulaire de poste à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariée(s) titulaire(s) de poste. Sinon 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 titulaires de poste à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;** **ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées titulaires de poste à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.**		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines. 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 titulaires de poste à temps partiel de ce point de service. 4- les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe 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. B) À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION 13.15 Tout poste d'infirmière-chef vacant ou nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels pour une période de quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat la copie du poste affiché. Il transmet également à la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures reçues. 13.16 Le poste d'infirmière-chef vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit. 13.17 La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel. 13.18 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, qu'elle soit couverte ou non par le certificat d'accréditation. 13.19 Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une personne qui n'est pas couverte par un certificat d'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention. 13.20 Les diplômes ou certificats ou attestations d'études postscolaires ne sont pas un critère absolu. 13.21 Au cas de contestation, il appartient à l'Employeur de prouver que la candidate promue est la plus compétente. 13.22 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat. 13.23 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis. **13.24** La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation demeure régie par les dispositions de la convention collective. Au terme de son assignation, elle retourne à son poste. 13.25 Coordonnatrice (surveillante) au sens du budget de l'établissement. 1- Si l'Employeur comble ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'extérieur		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ou à l'intérieur de l'établissement, la décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief. 2- Si l'Employeur ne comble pas ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, la salariée couverte par le certificat d'accréditation peut contester la nomination et faire valoir son droit à l'obtention de ce poste, selon les règles prévues aux paragraphes 13.15 et suivants. **C) POSTE RÉSERVÉ** **13.26** Lorsqu'une salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la salariée, de replacer la salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.		
Article 14 : PROCÉDURE DE MISE À PIED **I- MESURES SPÉCIALES** **14.01 à 14.15B** **II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED** **14.16 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:** **1- dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée;** **2- cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.** **Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la troisième étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-haut;** **3- La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.** **La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la deuxième étape d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail;** **4- à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la**	**No 8**	Note: La juridiction des parties locales sera établie suite à une entente des parties nationales sur les principes généraux.

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 17. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi. **Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe 14.16 pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.** **Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait**. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. La salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité bénéficie de la prime de mobilité et des frais de déménagement s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste. **14.17 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.16 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.16. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.16 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.16.** Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. **Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.16 sauf quant à l'identité de statut.** **14.18 Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.16, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 (Heures et semaine de travail).** **14.19 La salariée visée par l'application des paragraphes 14.16, 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 paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.** **14.21** Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.17, la salariée replacée dans un autre poste, en vertu des dispositions du présent article, ne subit aucune diminution de salaire tel que prévu à son titre d'emploi. **14.22** Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied des salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront replacées dans un autre emploi		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
selon les mécanismes prévus à l'article 15. Quant aux autres salariées, elles seront inscrites sur la liste de disponibilité.		
Article 15 : SÉCURITÉ D'EMPLOI		Matière nationale
Article 16 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL **16.01 Semaine régulière** Les salariées visées par la présente convention ont une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) **divisées en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail.** **16.02 Répartition de la semaine** **Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro (0) heure, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.** **16.03 Période de repas** **La salariée dispose de trois-quart (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.** **16.04 Période de repos** La salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail**. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas.** **Toutefois, l'Employeur et le Syndicat peuvent, par arrangement local, permettre aux salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.** **16.05 Repos hebdomadaire** **Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible. Les mots "jours de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.** **16.06 À la demande de la salariée, l'Employeur peut accorder quatre (4) jours consécutifs de repos pour deux (2) semaines de travail.** **16.07 Échange d'horaire** **Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.** **16.08 Nombre et répartition des fins de semaine** **L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariée(s), l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter dans la localité des infirmières (au sens de la Loi) répondant aux exigences normales de la tâche, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de**	**No 9**	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Nonobstant l'alinéa précédent, l'assistante-infirmière-chef de jour ou l'assistante- infirmière-chef-bachelière de jour, bénéficie d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue peut être déplacée sur accord de l'Employeur et du Syndicat. 16.09 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités. 16.10 Affichage des cédules Les cédules de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établies, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Elles sont affichées aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les cédules sont conservées aux fins de référence au moins six (6) mois. 16.11 L'Employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des salariée(s) impliquée(s). 16.12 Réaménagement de l'horaire Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail. 16.13 Roulement des périodes Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef de jour ou de l'assistante-infirmière-chef-bachelière de jour, qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue. 16.14 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue. À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement. 16.15 Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités. Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
celles qui en font la demande. 16.16 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.16 et suivants. 16.17 Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités. 16.18 L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local. 16.19 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs. 16.20 Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année. **16.21 Intervalle minimum** 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 est rémunérée à taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures. 16.22 Heures brisées La salariée n'est pas soumise au régime des heures brisées. 16.23 Contrôle du temps La salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail. **16.24 Particularité** En cas de retard d'une salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.		
Article 17 : POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL 17.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: a) congé annuel; b) activités syndicales;	**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."

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
c) congés sans solde prévus à la présente convention; d) maladie ou accident; e) congé de maternité; f) congé de paternité; g) congé d'adoption; h) congés sociaux; i) congé pour études; j) période d'affichage prévue à l'article 13; k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 (Sécurité d'emploi); l) congé à traitement différé. Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché. Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par les salariées de l'équipe de remplacement ou de l'équipe volante et, par la suite, par les salariées inscrites sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité. Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision. Les salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérées comme salariées occasionnelles ou temporaires. Les salariées de la liste de disponibilité affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement. **17.02 Équipe de remplacement** L'équipe de remplacement est constituée par les salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03. L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de titulaire, pour répondre à des surcroît temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche. La salariée inscrite sur l'équipe de remplacement bénéficie des dispositions de la présente convention collective. **17.03** L'assignation des salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans un poste comparable. Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée à temps complet et ce, qu'elle que soit l'ancienneté des salariées à temps partiel. **17.04** Les salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée par l'Employeur. Un refus de l'assignation constitue un abandon volontaire de leur emploi. **17.05** Les salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux salariées des listes		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
de disponibilité. L'Employeur peut assigner une salariée de l'équipe de remplacement à une affectation attribuée à une salariée de la liste de disponibilité lorsqu'il a déjà avisé cette dernière que son affectation prendrait fin à cette date. **17.06** Une assignation peut être obtenue par une salariée inscrite sur l'équipe de remplacement d'une autre unité d'accréditation de l'établissement dans la mesure où aucune salariée de l'équipe de remplacement ne puisse y être assignée et qu'aucune assignation ne soit disponible dans son unité d'accréditation. Cette assignation doit être faite conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 17.02 à 17.05. Une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut obtenir une assignation dans une autre unité d'accréditation dans la mesure où aucune assignation n'est disponible dans son unité d'accréditation et qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement de l'autre unité d'accréditation ne puisse y être assignée. Cette assignation doit être faite conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 17.02 à 17.05. Cette salariée bénéficie alors des dispositions de la convention collective et sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03. **17.07 Équipe volante** **A) L'Employeur doit constituer une équipe volante dans l'établissement, dès que le nombre d'heures hebdomadairement cédulées pour les salariées habituellement en fonction, est d'au moins deux mille cinq cents (2 500) heures.** **Aux fins de ce paragraphe, la détermination du nombre d'heures ainsi cédulées se fait au 1er avril de chaque année, à partir de la moyenne de ces heures cédulées au cours des douze (12) derniers mois précédant cette date.** **B) Même si le nombre d'heures hebdomadairement cédulées pour les salariées habituellement en fonction est inférieur à deux mille cinq cents (2 500) heures, l'Employeur constitue une équipe volante dans la mesure où:** **- les besoins de remplacement de l'établissement le justifient et que ce moyen s'avère le plus opportun;** **- le nombre de salariées disponibles susceptibles d'être affectées à l'équipe volante est suffisant.** **C) Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13.** **L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que définis au paragraphe 17.01, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.** **L'Employeur s'efforce autant que possible d'affecter la même salariée pour la durée totale d'un remplacement.** **Toutefois, lorsqu'aucune affectation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée de la liste de disponibilité. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.**	**No 1**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Les parties au niveau local peuvent convenir de toutes questions relatives à l'équipe volante, notamment celles relatives aux modalités d'assignation. **17.08 Listes de disponibilité** La liste de disponibilité par centre d'activités et la liste de disponibilité de l'établissement sont utilisées pour suppléer à l'équipe de remplacement, à l'équipe volante et, plus particulièrement, afin de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. **17.09 Salariées inscrites sur les listes de disponibilité** 1- La liste de disponibilité de l'établissement comprend le nom des salariées suivantes: a) Les salariées mises à pied en vertu des dispositions de l'article 14, à l'exception des salariées visées au paragraphe 17.02. b) Toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à sa cédule de travail. c) Toute salariée qui a terminé une période d'emploi attribuable à l'un des motifs mentionnés au paragraphe 17.08, à l'exception des salariées visées au paragraphe 17.02. d) Toute salariée ayant démissionné de son poste selon les dispositions prévues au paragraphe 12.11. 2- La liste de disponibilité du centre d'activités comprend le nom des salariées suivantes: a) toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à sa cédule de travail dans son centre d'activités; b) toute salariée titulaire de poste à temps partiel d'un autre centre d'activités qui a choisi de s'inscrire dans ce centre d'activités, qui répond, dans ce centre d'activités, aux exigences normales de la tâche et qui a exprimé une disponibilité additionnelle à sa cédule de travail; c) toute salariée non titulaire de poste qui choisit de s'y inscrire et qui répond, dans ce centre d'activités, aux exigences normales de la tâche. Lorsqu'elles s'inscrivent sur la liste de disponibilité pour un centre d'activités, la salariée non titulaire de poste ne peut s'inscrire dans plus de deux (2) centres d'activités et la salariée titulaire de poste à temps partiel ne peut s'inscrire que dans un (1) autre centre d'activités. Dans les deux (2) cas, le choix ne peut être modifié avant l'écoulement d'une période d'au moins quatre (4) mois depuis sa dernière inscription sur cette liste. Pour modifier son choix de centre(s) d'activités, la salariée doit faire parvenir à l'Employeur un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance en y indiquant son nouveau choix de centre(s) d'activités ainsi que le(s) centre(s) d'activités où elle est présentement inscrite. Copie de cet avis est transmise à la représentante locale du Syndicat. L'Employeur affiche dans le centre d'activités la liste de disponibilité des salariées de ce centre d'activités ainsi que les modifications à cette liste. **17.10** Sous réserve du paragraphe 17.11, l'Employeur convient, avant d'avoir recours à des ressources	**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."

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
extérieures, d'accorder la priorité aux salariées qui ont accepté de s'inscrire sur une liste en y précisant leur disponibilité. **17.11 Pour être inscrite sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement), sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.** **L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.** **La salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement ou de plus d'une unité d'accréditation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue au premier alinéa du présent paragraphe lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité d'accréditation ou un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.** **Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité. Toutefois, les parties conviennent que les modalités qui s'appliquent dans chaque établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective concernant les périodes où la salariée doit exprimer sa disponibilité ainsi que le préavis requis pour modifier sa disponibilité, continuent de s'appliquer pour toute la durée de la présente convention, sauf si les parties locales en conviennent autrement.** **Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 15 mai au 15 octobre. Si la période normale de congé annuel est du 1er juin au 30 septembre, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, à moins que les parties en conviennent autrement.** **Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 17.14. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.** **17.12 Lors de l'inscription d'une salariée sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité, de sa réinscription, ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.** **17.13 Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur une liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.** **17.14 Modalités de rappel des salariées des listes de disponibilité**	**No 6**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
En vertu de ces listes et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur ces listes. Pour être assignées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement doivent répondre aux exigences normales de la tâche. En tout temps à l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit s'être écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail. Une salariée qui a complétée cinq (5) jours de travail dans une même semaine est considérée non disponible. Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ainsi que le paragraphe 16.21 ne s'appliquent pas dans ce cas. Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette assignation ne peut être remise en question par cette salariée, ni ne peut être réclamée par une autre salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l'affectation. La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire en vertu du paragraphe 22.27, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. Cependant, la salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27. La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation devient inférieur à celui du poste détenu par la salariée. Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée de la liste de disponibilité non titulaire d'un poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours. A) Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée L'affectation prévue avant l'affichage de la cédule de travail et/ou en cours de cédule de travail est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant: a) aux salariées titulaires de poste à temps partiel inscrites sur la liste de disponibilité du centre d'activités; b) aux salariées titulaires de poste à temps partiel d'un autre centre d'activités et inscrites sur la liste de disponibilité du centre d'activités ou aux salariées non titulaires de poste inscrites sur la liste de disponibilité du centre d'activités; c) aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement. Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée prévues ci-haut, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté, ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-haut décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée. Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément aux sous-paragraphe B) du paragraphe 17.14 sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées. B) Affectation de plus de vingt-huit (28) jours Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant: a) aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité du centre d'activités. Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à la salariée titulaire de poste à temps partiel du centre d'activités, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste. b) aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement. Toute salariée inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement et déjà assignée pour une durée de vingt-huit (28) jours ou moins, est réputée disponible pour les affectations prévues au présent sous-paragraphe. Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 17.14, sous-paragraphe A). c) Affectation de plus de quatre-vingt-dix (90) jours Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties pourront, par arrangement local, accorder une priorité d'assignation à la salariée titulaire de poste stable de nuit, par rapport aux salariées inscrites sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités. 17.15 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 17.01 des particularités suivantes: a) l'identité du poste; b) le nom de la titulaire (s'il y a lieu); c) la durée probable de l'emploi; d) le salaire. Pour les affectations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande. De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités aux deux (2) semaines. 17.16 La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvus de sa		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
(leurs) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines. La salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14, mais son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.		
Article 18 : DÉPLACEMENT 18.01 Désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre. La salariée ne peut être déplacée sauf: a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilité à assumer cliniquement le remplacement; b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence; c) 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 (1) ou de plusieurs salariée(s). Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive. Le présent paragraphe n'a pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un tel déplacement, dans le cadre et selon les dispositions prévues au présent article. Aucune salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'un déplacement. 18.02 Compte tenu de l'article 2 de la convention collective, les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois. Cette fermeture temporaire peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection et autres circonstances exceptionnelles.	**No 5** **No 5**	Introduction dans la convention collective nationale: "Dans le cas d'un changement temporaire de poste à la demande de l'employeur, la salariée ne subit pas de diminution de salaire à la suite de ce déplacement."
Article 19 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - DISPONIBILITÉ OU GARDE **19.01 Définition** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire. Tout travail exécuté par la salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
19.02 Répartition équitable **Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponibles à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail.** **Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.** **Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée.** **Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées sur place.** **19.03 Mode de rémunération** La salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient; 2- au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé. **19.04 Rappel au travail** S'il y a rappel au travail alors que la salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel: 1- une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple; 2- une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire. Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail. **19.05 Service privé** Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'un (1) 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. **19.06 Disposition spéciale** Dans le cas des salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la base de calcul (une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines), tout travail fait en plus de la semaine, des deux (2) semaines ou des quatre (4) semaines est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur immédiat. **19.07 Prime** La salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une heure à taux simple. **19.08 Disponibilité à tour de rôle** **Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en disponibilité, les salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que:** **a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du**	**No 10**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires; b) un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins. **19.09 Disponibilité à domicile ou à l'établissement** L'Employeur détermine si la salariée de garde doit demeurer à l'établissement ou à son domicile pour assurer la garde. Cependant, la salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure. Les parties au niveau local peuvent convenir d'augmenter ce délai. **19.10 Disponibilité à l'établissement** L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la salariée qui est en disponibilité à l'établissement. **19.11 Disponibilité pour le service téléphonique** La salariée en disponibilité (garde) à domicile qui assure un service téléphonique de consultation ou qui dispense des conseils en relation avec l'état de santé de bénéficiaire(s), en plus de recevoir la prime prévue au paragraphe 19.07, est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle consacre aux dits appels téléphoniques. Cependant, elle n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. **19.12 Rappel de l'extérieur** Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la salariée reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel: 1- une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire; 2- une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple. Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit normalement rentrer au travail, ou après l'heure où elle doit normalement quitter le travail, n'est pas un rappel au travail. **19.13 Rappel de l'intérieur** Advenant un rappel au travail alors que la salariée est en disponibilité à l'établissement, cette salariée a droit à la rémunération prévue au paragraphe précédent, moins l'indemnité de transport. Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit normalement rentrer au travail, ou après l'heure où elle doit normalement quitter le travail, n'est pas un rappel au travail. **19.14** La prime pour disponibilité prévue au paragraphe 19.07, la rémunération et l'indemnité prévues aux paragraphes 19.11, 19.12 et 19.13 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde. **19.15 Télé-avertisseur** L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée 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		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
taux normalement payé pour ce genre d'installation; b) qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où est situé l'établissement; c) que la salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps. **19.16 Rappel durant un repas** Si une salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.		
Article 20 : CONGÉS FÉRIÉS **20.01 Nombre et liste de congés fériés** L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés, incluant ceux institués en vertu de toute loi ou règlement adopté en vertu d'une loi. Sous réserve des congés institués en vertu de toute loi ou règlement décrétant un tel congé, ces treize (13) congés sont déterminés par arrangement au niveau local et, jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention. 20.02 Répartition équitable L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés. Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent par arrangement local, convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que ces dernières s'entendent autrement. Les parties peuvent également, par arrangement local, convenir d'accoler au congé de Noël ou du Jour de l'An un minimum de cinq (5) jours de congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires). **20.03 Remise du congé férié** Lorsque la salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié. L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine. Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu la salariée, en plus de son salaire pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un jour de travail à taux double. La salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation. **20.04 Congé férié durant une absence** Si la salariée est en congé-maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est cédulé, alors qu'elle devrait être rémunérée à même sa réserve de congés-maladie, l'Employeur la paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés-maladie. Si, par contre, alors qu'elle est en congé-maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-	**No 11**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.08. Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence-maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par une lésion professionnelle. Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombe(nt) durant les vacances de la salariée cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période. Si la salariée est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé. **20.05 Calcul du temps supplémentaire** À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail. **20.06 Échange de congé férié** **Après l'affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.** **20.07** Conditions pour bénéficier du congé férié Pour bénéficier du congé férié et payé, la salariée doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que: a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé; b) la salariée ne soit en vacances à ce moment; c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave. **20.08 Salaire** En congé férié comme en congé compensatoire, la salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était au travail.		
Article 21 : CONGÉ ANNUEL **21.01** La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année. **21.02 Salariée ayant moins d'un (1) an de service** Toute salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel par mois de service. Cette salariée peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
21.03 Salariée ayant un (1) an et plus de service Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel (20 jours ouvrables). Toute salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant: 17 et 18 ans de service au 30 avril: 21 jours ouvrables 19 et 20 ans de service au 30 avril: 22 jours ouvrables 21 et 22 ans de service au 30 avril: 23 jours ouvrables 23 et 24 ans de service au 30 avril: 24 jours ouvrables La salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel (25 jours ouvrables). **21.04 Disposition spéciale** La salariée embauchée entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des paragraphes précédents du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service. **21.05 Période de congé annuel** **La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.** **La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.** **L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément au paragraphe 17.11.** **À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.** **À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre à moins que les parties locales conviennent de modalités permettant de la raccourcir.** **21.06 Prise du congé** **La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.** **Cependant, la salariée peut choisir de prendre une semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.** **21.07 Affichage de la liste** **L'Employeur affiche, avant le 1er mars et le 15 août, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.** **Une copie de la liste est remise à la représentante locale.** **21.08 Inscription** **Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 1er septembre. Cependant, les salariées**	**No 11**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes. L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées travaillant dans un même centre d'activités. 21.09 Affichage du programme L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 15 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Les parties au niveau local peuvent convenir que la période de congé annuel de chaque salariée se termine par une (1) fin de semaine complète de congé. Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.10 et 21.11 ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur. Lorsque la salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel. Dans le cas d'une supplantation, la salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier alinéa du présent paragraphe. 21.10 Échange de congé annuel De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec le supérieur immédiat. 21.11 Report du congé annuel Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenus avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Employeur avant la date fixée de la période de son 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 doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible. Dans tous les cas de report du congé annuel, l'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci. Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1er mai - 30 avril). Advenant une nouvelle impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en congé annuel à la fin de celle-ci sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours. 21.12 Congé annuel pour conjoints Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leurs vacances en même		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
temps. Cependant, leur période de vacances est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ayant plus d'ancienneté. **21.13 Congé annuel** La salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12e) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril. En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de vacances au moment de son départ. La salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail. Toutefois, si la salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante: 1- une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet; 2- une rémunération établie conformément au sous-paragraphe 3- du paragraphe 26.03 pour son salaire global gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet. **21.14 Remise de la rémunération** La rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel. **21.15 Indemnité au départ** Lorsque la salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de vacances accumulées jusqu'à son départ selon les modalités déterminées au paragraphe 21.13. **21.16 Disposition spéciale** La salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de vacances.	**No 24**	
Article 22 : DROITS PARENTAUX ET CONGÉS SOCIAUX		Matière nationale
Article 23 : RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE		Matière nationale
Article 24 : RÉGIME DE RETRAITE		Matière nationale
Article 25 : REPAS - VESTIAIRE - UNIFORME **25.01 Repas** Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée, ou si la salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail. La salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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 $ La salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un local convenable désigné à cette fin par l'Employeur. **25.02** Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés au paragraphe précédent, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention. **25.03** L'Employeur fournit également un repas à la salariée travaillant sur le quart de nuit. **25.04 Vestiaire** **L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef pour le dépôt de leurs vêtements.** **Uniformes** **25.05 L'Employeur continue à fournir à ses salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.** **25.06 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.** **25.07 L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées.**	**No 23** **No 22** **No 23**	
Article 26 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL		Matière nationale
Article 27 : PAIEMENT DES SALAIRES **27.01 Chèque de paie** **Sur le chèque de paie l'Employeur inscrit:** **- le nom de l'Employeur;** **- les nom et prénom de la salariée;** **- le titre d'emploi;** **- la date de la période de paie et la date du paiement;** **- le nombre d'heures payées au taux normal;** **- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;** **- la nature et le montant des primes, 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.** **Si l'inscription du nombre de congés-maladie accumulés est techniquement impossible, l'Employeur communique par écrit à la salariée sur demande de cette dernière au bureau du personnel, le nombre de ses congés-maladie accumulés.** **L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de paie de vacances, de congés-maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité".**	**No 24**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
27.02 Périodes de paie **Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. L'endroit et les heures de distribution sont déterminés par arrangement local. Si à l'entrée en vigueur de la convention collective, les salaires ne sont pas déjà payés aux deux (2) semaines, l'Employeur doit consulter le Syndicat pour discuter des modalités de transition. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.** **Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, tel qu'entendu entre les parties au niveau local, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.** **27.03 Erreur** **Advenant une erreur sur la paie de 10,00 $ ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la salariée le montant dû.** **Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de 40,00 $ par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de 20,00 $ pour une salariée à temps partiel.** **Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.** **Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.** **27.04 Montants dus au départ** **L'Employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.** **L'Employeur remet ou expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la salariée y incluant les bénéfices marginaux.** **27.05 Caisse d'économie** **Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.** **27.06 T-4 et Relevé 1** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués. **27.07 Fonds de travailleurs** À la demande de la salariée, l'Employeur procède à une retenue sur son salaire aux fins de contribution à un fonds de travailleurs.	**No 25**	
Article 28 : PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS **28.01 Congés et taux du temps supplémentaire** La salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention. **28.02 Salaire et heures de travail** La salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire et aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même. **28.03 Ententes précédentes** Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972, à celle de 1976, à celle de 1980, ou celle de 1983 et non prévus aux paragraphes 28.01 et 28.02, acquis à la salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention.	**No 11**	Reformuler le paragraphe 28.03 sur les ententes précédentes pour préciser la juridiction des parties.
Article 29 : ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT **29.01 Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants:** **Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail.** **Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon le critère suivant: l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.** **Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.** **Malgré ce qui précède lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour.** **L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.** **Frais d'automobile** **29.02** Lorsqu'une salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit: - pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière 0,34 $/km - pour tout kilométrage entre 8 001 et 18 000 km au cours d'une année financière 0,245 $/km - pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière 0,185 $/km - pour tout kilométrage excédentaire à 26 000 km au cours d'une année financière 0,170 $/km	**No 26**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Le calcul de l'indemnité à être versée est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée. **Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée lors de l'exercice de ses fonctions.** Un montant de 0,085 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée. Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés **sur présentation de pièces justificatives.** **29.03** La salariée requise par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin de façon régulière, au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 km payable à la fin de l'année. La salariée requise d'utiliser son automobile personnelle dans le cadre d'un remplacement a droit aux bénéfices du présent paragraphe au prorata de la durée du remplacement. **Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée trente (30) jours à l'avance.** Dans un tel cas, la salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) alinéas précédents. **29.04 Assurance-affaires** La salariée requise par l'Employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes: a) une (1) fois par année financière, la salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à 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 qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,03 $/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à 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 passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable. Avant d'effectuer le paiement, l'Employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie. L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée qui peut bénéficier du présent paragraphe de se doter d'une assurance-affaires; l'Employeur doit aviser la salariée de cette exonération soit sur l'affichage du poste, soit par avis écrit. **29.05 Autre moyen de transport** **Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et** il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
De la même façon, lorsque l'Employeur exige que la salariée utilise une automobile personnelle et qu'en raison d'un bris mécanique, la salariée est dans l'impossibilité de l'utiliser, l'Employeur détermine pour cette journée d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés et cela, pour un maximum de cinq (5) journées par année. **29.06 Repas** Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas suivantes, **qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable:** Déjeuner: 9,00 $ Dîner: 12,35 $ Souper: 18,60 $ **29.07 Coucher** Lorsque la salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 $. Si la salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 $ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la salariée est alors remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de 32 km aller et retour. **29.08 Salariée accompagnant un bénéficiaire** **La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:** **1- Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.** **2- Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.** **Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07.** **Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au sous-paragraphe 1.** **3- L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article.** **4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.** **29.09** Si, au cours de la durée de la présente convention, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 29.02, 29.06 et 29.07, pour les salariées régies par la présente convention, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus à ces paragraphes.	**No 20**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
29.10 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 29.05, 29.06, 29.07 et 29.08 est effectué sur présentation de pièces justificatives.		
Article 30 : TITRES D'EMPLOI **30.01** (2471) **Infirmière** **36,25 heures** Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé des bénéficiaires qui lui sont confiés. À ce titre, elle planifie, dispense, évalue les soins infirmiers et collabore à l'administration des soins préventifs, diagnostiques et thérapeutiques. De plus, elle participe à l'enseignement aux bénéficiaires et à la recherche visant la promotion de la santé et la prévention de la maladie. Doit détenir son permis d'exercice de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec (O.I.I.Q.). **30.02** (2475) **Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière** **36,25 heures** 1- Personne qui a réussi ses examens du CÉGEP ou d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec et attend les examens de l'O.I.I.Q. 2- Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui attend l'émission de son permis d'exercice. 3- Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui doit reprendre un (1) ou plusieurs examen(s). 4- Personne qui a complété des études de nursing en dehors du Québec, qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement, et qui attend l'émission de son permis d'exercice de l'O.I.I.Q. comme en fait foi une attestation remise par celui-ci. **30.03** Ces candidates doivent pratiquer sous la surveillance d'une infirmière. **30.04** La candidate bénéficie de toutes les dispositions de la convention. **30.05** La candidate qui a subi avec succès les examens de l'O.I.I.Q. en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle l'obtient, le salaire prévu au titre d'emploi d'infirmière rétroactivement à la date de ses examens ou de son entrée en service, si elle a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés. **30.06** La candidate qui doit reprendre un (1) ou plusieurs examen(s) pour obtenir son permis d'exercice reçoit le salaire prévu au titre d'emploi d'une infirmière rétroactivement à la date de son succès. **30.07** La candidate qui a complété des études de nursing en dehors du Québec, qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement et qui attend l'émission de son permis d'exercice reçoit, sur réception de son permis d'exercice, le salaire de son titre d'emploi rétroactivement à sa date d'entrée en service. **30.08** (2477) **Candidate admissible par équivalence** **36,25 heures** Personne qui a complété des études de base dans un pays étranger ou en dehors du Québec et qui doit faire dans un établissement des stages obligatoires déterminés par l'O.I.I.Q., en vue de recevoir son permis d'exercice. Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une (1) ou plusieurs personne(s) désignée(s) par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ne peut en aucun cas avoir de façon autonome la responsabilité d'un centre d'activités. Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention dans la mesure où elles ne sont pas		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
autrement modifiées par le présent paragraphe. **La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmière et au Syndicat dès l'embauchage de l'infirmière.** En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmière n'a pas droit à la procédure de grief. L'infirmière acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée et dans ce cas, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. L'article relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du 1er jour de la période de probation. **30.09** (2485) **Infirmière en stage d'actualisation** **36,25 heures** Infirmière en règle avec l'O.I.I.Q. et qui a quitté l'exercice de la profession depuis plus de cinq (5) ans. **30.10** (2459) **Chef d'équipe (travail d'équipe organisé)** **36,25 heures** Infirmière qui, sous la surveillance de l'infirmière-chef, de l'assistante-infirmière-chef ou de l'assistante-infirmière-chef-bachelière, donne des soins infirmiers à un groupe de bénéficiaires en collaboration avec un groupe diversifié de salariées tel que: une (1) ou plusieurs infirmière(s) en service général, des stagiaires, du personnel auxiliaire dont elle dirige, surveille et coordonne les activités. Un groupe diversifié ne comprend pas nécessairement l'ensemble des salariées appartenant aux catégories d'emploi décrites ci-haut. **30.11** (2468) **Assistante-infirmière-chef** **36,25 heures** 1- Assistante-infirmière-chef de jour Infirmière qui assiste l'infirmière-chef dans ses fonctions et la remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel. Elle peut prodiguer des soins. 2- De soir ou de nuit Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière, en l'absence de l'infirmière-chef, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel. 3- Absences régulières de l'infirmière-chef Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières de l'infirmière-chef sont les suivantes: a) les congés hebdomadaires; b) les congés fériés; c) les congés annuels; d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu. **30.12** (2462) **Monitrice** **36,25 heures** Personne qui participe à la formation en cours d'emploi, à l'orientation des salariées et des stagiaires. Son travail consiste en démonstrations ou en cours théoriques. **30.13 Infirmière-chef (à titre de référence seulement)** Infirmière chargée de l'organisation, de l'administration et de la surveillance des soins dans un (1) ou des centre(s) d'activités. Elle est responsable de l'initiation au travail ainsi que de l'évaluation du rendement de son personnel.	**No 3**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 31 : ACCÈS AU STATUT D'INFIRMIÈRE		Matière nationale
Article 32 : SALAIRE		Matière nationale
Article 33 : EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE		Matière nationale
Article 34 : PRIMES **34.01 à 34.05 SECTION XI ET SECTION XIII** **SECTION XII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS:** **Centre de santé Inuulitsivik** **Conseil Crie de la Santé et des Services Sociaux de la Baie James** **Centre de santé Tulattavik de l'Ungava** **Points de service de Schefferville et de Kawawachikamack du CLSC de l'Hématite** **Congés fériés** **.01 Le 4e alinéa du paragraphe 20.03 est modifié de la façon suivante:** **La salariée pourra accumuler un maximum de douze (12) congés fériés qui seront pris, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.** **Période de familiarisation** **.02 a) La salariée recrutée à l'extérieur des secteurs III, IV et V pour travailler dans un établissement visé par la présente section bénéficie lors de l'embauche d'une période de familiarisation d'une durée variant de quinze (15) à trente (30) jours de travail.** **b) Cette période de familiarisation se situe avant la période de probation. Durant cette période de familiarisation, la salariée bénéficie des mêmes avantages que pendant sa période de probation.** **c) La période de familiarisation mentionnée au paragraphe .02a) s'applique à la salariée qui n'a pas d'expérience dans un établissement situé dans les secteurs III, IV et V ou à celle qui n'y a pas acquis d'expérience au cours des cinq (5) dernières années.** **Congé sans solde** **.03 a) La salariée a droit, après un (1) an de service et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'un mois à la condition d'en faire la demande quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé peut être pris entre le 16 octobre et le 30 avril et peut être divisé en plusieurs périodes après entente avec l'Employeur.** **b) Nonobstant le quatrième alinéa du paragraphe 37.09 1-, la salariée a droit après trois (3) ans de service et à chaque période de trois (3) ans au congé sans solde prévu au paragraphe 37.09.**	**No 11** **No 3** **No 13** **No 12**	
Article 35 : RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE **35.01 Assurance-responsabilité** Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance-responsabilité, la salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée, et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire à l'exclusion de toutes primes, pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour. 35.02 Signature d'un document technique Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document. 35.03 Modification d'un document Nonobstant le paragraphe 35.02, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.	No 19	
Article 36 : PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS 36.01 Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.) l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation. La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.	No 21	
Article 37 : CONGÉS SANS SOLDE A) CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP OU UNE UNIVERSITÉ 37.01 Conditions du congé Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans le secteur des soins infirmiers. Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois. Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17. 37.02 Modalités du congé 1- Retour La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.	No 12	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
2- Ancienneté La salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé. Cependant, au cas de retour chez l'Employeur, le temps passé à la commission scolaire, au CEGEP ou à l'Université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire. **3- Congé annuel** **L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.** **4- Congés-maladie** **Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.** **Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés-maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée 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.** 5- Régime de retraite La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP. 6- Assurance collective La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. 7- Exclusion La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement. **8- Modalités de retour** **En tout temps, au cours de la première (1ère) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP ou à une Université pour un autre Employeur.** **Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence**		Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices, droits et avantages de la convention collective.

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
excède un (1) an, la salariée 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 peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.16 à 14.22 (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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.16-4.** **B) CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES** **37.03 Conditions d'obtention** **Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.** **De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.** **37.04 A) Modalités du congé sans solde** **1- Retour** **La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.** 2- Ancienneté Pendant cette absence la salariée conserve et accumule son ancienneté. 3- Accumulation de l'expérience Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée qui bénéficie d'un congé pour études relatives à sa profession, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études. **4- Congé annuel** **L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.** **5- Congés-maladie** **Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.** **Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés-maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée 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.**		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
6- Régime de retraite La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP. 7- Assurance collective La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. 8- Exclusion La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement. **9- Modalités de retour** **En tout temps, au cours de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.** **Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.16 à 14.22 (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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.16-4.** **B) Modalités du congé partiel sans solde** La salariée à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel. Cependant, elle accumule son expérience si elle bénéficie des dispositions du sous-paragraphe 3 du présent paragraphe, et son ancienneté comme si elle demeurait à temps complet. **37.05 Congé pour reprise d'examen** **La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.** **C) AUTRES CONGÉS SANS SOLDE** **37.06 Fonction civique (Congé pré-électoral)** **Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.** **Si elle n'est pas élue, la salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.**		Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices, droits et avantages de la convention collective.

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Pendant les périodes prévues aux alinéas précédents, la salariée conserve tous ses droits et privilèges. **37.07 Fonction civique (Congé post-électoral)** **Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.** **Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17.** Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes: **1- Retour** **La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.** 2- Ancienneté La salariée conserve l'ancienneté acquise au début de son congé sans solde. **3- Congé annuel** **L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.** **4- Congés-maladie** **Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.** **Cependant, si la salariée met fin à son mandat, ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés-maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée 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.** 5- Régime de retraite La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP. 6- Assurance collective La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
7- Exclusion La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement. **8- Modalités de retour** **En tout temps, au cours de la première (1ère) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.** **Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la salariée 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 peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.16 à 14.22 (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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.16-4.** **37.08 Congé pour mariage** À l'occasion de son mariage, toute salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde. La salariée titulaire de poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette salariée détient une affectation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette affectation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres salariées à temps partiel ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'affectation détenue à la date de départ en congé. **La salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde**. Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance; **ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.** **Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 37.09, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.** **37.09 Congé sans solde** 1- Conditions d'obtention **Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente, quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.** **Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.** **L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.**	**No 11** **No 12**	Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices, droits et avantages de la convention collective.

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Pour la durée du congé d'un maximum de quatre (4) semaines ci-haut prévu, la salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée et contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions. **Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée titulaire de poste, 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.** **Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée.** **L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.** **Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.** **La salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.** 2- Modalités Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines. **a) Retour** **La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.** b) Ancienneté La salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. **c) Congé annuel** **L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.** **d) Congés-maladie** **Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.** **Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.** e) Régime de retraite La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
f) Assurance collective La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. g) Exclusion La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement. **h) Modalités de retour** **Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 37.09, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.** **Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée 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 peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.16 à 14.22 (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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.16-4.** **i) Droit de postuler** **La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.** **37.10 Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique** 1- Après entente avec son Employeur, la salariée recrutée pour œuvrer dans un (1) des établissements suivants: - Centre de santé Tulattavik de l'Ungava; - Centre de santé Inuulitsivik; - Centre de santé de la Basse Côte-Nord; - Conseil Crie de la Santé et des Services sociaux de la Baie James; - Points de service de Schefferville et de Kawawachikamack du CLSC de l'Hématite; obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois. Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.		Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices, droits et avantages de la convention collective.

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
2- Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde: a) Ancienneté et expérience L'ancienneté et l'expérience acquises durant ce congé sans solde seront reconnues à la salariée à son retour. b) Congé annuel L'Employeur remet à la salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde. c) Congés-maladie Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire. Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée. d) Régime de retraite La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. e) Assurance collective La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, elle bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille et ce, dès le début de son emploi. f) Exclusion La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement. g) Modalités de retour La salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.16 à 14.22 de la présente convention. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.16-4. h) Droit de postuler La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination. **37.11 Pré-retraite** **Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus titulaire de poste à temps complet peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite à la condition**		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
qu'elle en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. La demande doit préciser le nombre de jours de travail par semaine. **Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2) par semaine en conformité avec la cédule établie par l'Employeur.** La salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel. **Jusqu'à la date effective de la retraite, les jours de travail libérés par la salariée sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et sont offerts prioritairement par ordre d'ancienneté et selon la disponibilité exprimée aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités.** **Au départ définitif de la salariée, le poste à temps complet détenu par cette salariée est affiché en conformité avec les dispositions de l'article 13.** **37.12 Congé partiel sans solde par échange de poste** **Sur demande écrite faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé, une (1) fois l'an, à la salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service.** **Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel et à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.** **Un registre est établi afin d'identifier les salariées titulaires de poste à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.** **À l'expiration de ce congé à temps partiel, les salariées visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.** La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel pendant la durée de son congé partiel sans solde. Cependant, elle bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une salariée à temps complet. **37.13 Congé partiel sans solde** **L'Employeur peut accorder à une salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.** **Pour obtenir un tel congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.**		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel. Cependant, elle bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une salariée à temps complet. La salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée et contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions. **37.14 Suspension du droit de pratique** **L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 37.09. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.**		
Article 38 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ		Matière nationale
Article 39 : DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES **39.01 Énoncé de principe et définition** **Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de ses fonctions.** **Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.** **Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.).** **39.02 Orientation et adaptation** **Pour les salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.** **Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'oeuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.** **A) Orientation des salariées nouvellement embauchées** **L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et**	**No 13**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi. **Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.** **Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie au paragraphe 1.04 est prolongée d'autant.** **B) Orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité** **Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.** **S'il décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche.** **S'il décide de l'offrir aux salariées de la liste de disponibilité, il procède de la même façon.** **C) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau** **Pour les salariées dont l'établissement est touché, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'oeuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat local. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.** **39.03 Formation en cours d'emploi** **La formation en cours d'emploi vise d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou à l'occasion de l'introduction de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux.** **Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat local, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec lui les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates.** **Ce plan des activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au Syndicat local au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.** À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année un budget équivalant à 2,39 jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante: $B = \frac{H + C}{h} \times 2{,}39 \times T \times 1{,}224$[1] B= budget disponible pour l'année financière H= le total des heures travaillées et payées à taux régulier par les salariées au cours de l'année financière précédant l'année visée C= le total des heures payées et chômées par les salariées à temps complet au cours de l'année financière		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
précédant l'année visée h= 1 891,5 heures ou 1 826,3 heures, selon le nombre d'heures prévues au titre d'emploi T= taux quotidien du 9ième échelon, au 1er avril de l'année financière visée **Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.** **À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées.** **Litiges** **À la demande des parties locales, les parties nationales dénoueront toute impasse relativement aux modalités d'application du plan ou aux critères de sélection pour le choix des candidates. A défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.** **S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé d'office par le ou la Ministre de la santé et des services sociaux.**		
Article 40 : COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS		Matière nationale
Article 41 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		Matière nationale
Article 42 : TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL		Matière nationale
Article 43 : DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE		Matière nationale
Article 44 : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES DES ÉTABLISSEMENTS, AILES OU UNITÉS PSYCHIATRIQUES **44.01 Champ d'application** 1. Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux salariées des centres hospitali.ers psychiatriques suivants: - Pavillon Albert Prévost de l'Hôpital du Sacré-Coeur de Montréal; - Centre hospitalier Robert Giffard, Québec; - Centre hospitalier Pierre-Janet; - Hôpital Louis H. Lafontaine; - Hôpital Rivière-des-Prairies; - Hôpital Douglas; - Pavillon Roy-Rousseau du Centre hospitalier Robert-Giffard; - Pavillon Rolland-Saucier du Complexe hospitalier de la Sagamie; - Site Ste-Thérèse du Centre hospitalier du Centre de la Mauricie. - Hôpital St-Julien Aux fins d'application du présent article, un centre hospitalier psychiatrique se définit comme un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier mentionné ci-dessus cesse d'être reconnu		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux ou si un centre hospitalier obtenait une reconnaissance comme psychiatrique, les dispositions du présent article cesseront ou commenceront, selon le cas, à s'appliquer aux salariées de ce centre hospitalier. 2. Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux salariées qui travaillent dans une aile ou une unité psychiatrique structurée des centres hospitaliers suivants: - Hôtel-Dieu de Montmagny; - Hôtel-Dieu de Lévis; - Hôpital Jean-Talon; - Centre hospitalier régional de Lanaudière; - Centre hospitalier Rouyn-Noranda; - Hôtel-Dieu de St-Jérôme; - Hôtel-Dieu de Roberval; - Centre hospitalier régional de Sept-Iles; - Centre hospitalier régional Baie Comeau; - Centre universitaire de santé de l'Estrie; - Centre hospitalier de Granby; - Centre hospitalier régional de Rimouski; - Centre hospitalier St-Mary's; - Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. Davis; - Hôpital Général de Lakeshore; - Hôpital Maisonneuve-Rosemont; - Centre hospitalier Fleury; - Hôpital Charles Lemoyne; - Hôpital du Haut-Richelieu; - Centre hospitalier régional du Suroit; - Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Amos; - Centre hospitalier du centre de la Mauricie; - Centre hospitalier Pierre Boucher; - Centre hospitalier Le Gardeur; - Réseau Santé Richelieu-Yamaska; - Hôtel-Dieu, Arthabaska; - Centre hospitalier Beauce-Etchemin; - Centre hospitalier Anna Laberge; - Centre hospitalier Universitaire de Québec; - Centre hospitalier et centre de réadaptation Antoine-Labelle; - Complexe hospitalier de la Sagamie; - Centre hospitalier de l'Université de Montréal; - Centre hospitalier de la région de l'Amiante;		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- Centre universitaire de santé McGill; - Centre hospitalier affilié universitaire de Québec. - Centre hospitalier Laurentien; - Centre de soins de courte durée du Réseau de la Santé et des Services sociaux des Aurores Boréales (La Sarre); - Installation Hôtel-Dieu d'Alma du Centre Le Jeannois; - Hôpital Ste-Croix Drummondville; - Centre hospitalier Charlevoix; - Hôtel-Dieu de Sorel; - Installation Centre hospitalier Régional du Grand-Portage des Centres hospitaliers et d'hébergement de Rivière-du-Loup; - Pavillon de Gatineau du Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais; - Pavillon Christ-Roy du Complexe de Santé et des Services sociaux Nicolet-Yamaska. Aux fins d'application du présent article, l'aile ou l'unité psychiatrique structurée se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou de l'unité. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied ou ferme une aile ou une unité psychiatrique, le ministère de la Santé et des Services sociaux, l'A.H.Q. et la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette aile ou unité doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une aile ou unité psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une aile ou unité psychiatrique, le ministère de la Santé et des Services sociaux, l'A.H.Q. et la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette aile ou unité doit être considérée comme une aile ou unité psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus. 3. Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux salariées qui oeuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des centres hospitaliers suivants: - Hôpital Jean-Talon; - Installation Bowen du Centre universitaire de Santé de l'Estrie; - Centre hospitalier St-Mary's; - Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. Davis; - Hôpital Maisonneuve-Rosemont; - Hôpital Charles-Lemoyne; - Centre hospitalier Pierre Boucher; - Cité de la Santé de Laval;		

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- Installation Notre-Dame, Installation Saint-Luc du Centre hospitalier de l'Université de Montréal; - Installation de l'Hôpital Royal Victoria, Installation de l'Hôpital Général de Montréal du Centre universitaire de santé McGill; - Installation de l'Enfant-Jésus du Centre hospitalier affilié universitaire de Québec. Aux fins d'application du présent article, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le ministère de la Santé et des Services sociaux, l'A.H.Q. et la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le ministère de la Santé et des Services sociaux, l'A.H.Q. et la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus. **44.02 Prime en psychiatrie** La salariée visée par le présent article bénéficie d'une prime hebdomadaire de: <table><tr><th>Primes</th><th>Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)</th><th>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)</th><th>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)</th><th>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)</th><th>Taux 2002-01-01 ($)</th></tr><tr><td>Psychiatrie</td><td>14,36</td><td>14,58</td><td>14,94</td><td>15,31</td><td>15,69</td></tr></table>Pour bénéficier de cette prime, la salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires. **44.03 Congés mobiles** La salariée à temps complet visée au présent article a droit au premier juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi (1/2) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. **Ces congés mobiles doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.** **44.04** La salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article, est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors. **44.05** La salariée à temps partiel visée par le présent article, n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 26.04.	**No 11**	

STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
44.06 **La salariée qui ouvre un foyer de réadaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an après entente écrite avec l'Employeur.** **Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle, aux conditions prévues à l'alinéa précédent.** En cas de retour au travail, cette salariée reprend l'ancienneté qu'elle avait à son départ. **À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14.**	**No 12**	
Article 45 : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES OEUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux salariées oeuvrant dans un établissement carcéral. **45.01 Congés mobiles** La salariée à temps complet qui oeuvre exclusivement en établissement carcéral a droit au premier juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi (1/2) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. **Ces congés mobiles doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.** **45.02** La salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article, est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors. **45.03** La salariée à temps partiel visée par le présent article n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 26.04.	**No 11**	
Article 46 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ		Matière nationale

STATU QUO FIIQ-CLSC	Annexe A-1	REMARQUES
Article 31 : COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL		Matière nationale

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE 1 **HORAIRE COMPRIMÉ**	**No 9**	Matière locale. Les matières nationales qui sont comprises à la présente annexe ne sont que des calculs de proportionnalité.
ANNEXE 2 **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**		Matière nationale
ANNEXE 3 **CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q., C.S.-2.1)**		Matière nationale
ANNEXE 4 **PARTICULIÈRE AUX SALARIÉES D'UN CENTRE DE SANTÉ** **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière: aux salariées, à l'emploi d'un des Centres de santé suivants, qui œuvrent uniquement dans des centres d'activités dont les activités sont spécifiques à la vocation d'un Centre local de services communautaires au sens de la Loi: - Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie James, pour le Centre de santé de Lebel; - Centre de santé Sainte-Famille.		
ARTICLE 2 PROMOTION, TRANSFERT, RÉTROGRADATION **A) À l'intérieur de l'unité d'accréditation** **En outre des dispositions de l'article 13, section A, de la présente convention collective et notamment du paragraphe 13.02, l'affichage de tout poste, doit énoncer ce qui suit:** **- territoire géographique où devra œuvrer la salariée;** **- le port d'attache;** **- exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.** **L'affichage se fait à tout endroit convenu entre les parties.**	**No 7**	
ARTICLE 3 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures pour la salariée visée par la présente annexe.		
ARTICLE 4 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES ŒUVRANT EN MILIEU SCOLAIRE **Congés fériés** La salariée bénéficie du nombre de congés fériés prévu à la présente convention, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental. **Cependant, la prise effective de ces congés sera déterminée au niveau local, en tenant compte du calendrier scolaire.** **Congé annuel** La salariée a droit au congé annuel prévu à la présente convention **sous réserve que son congé annuel doit être pris à l'intérieur de la période s'échelonnant entre le 24 juin et le 15 août, le 15 décembre et le 15 janvier, à toutes autres périodes de congé prévues au calendrier scolaire ou convenues entre les parties au niveau local.**	**No 11**	

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 5 VESTIAIRE ET UNIFORMES **Les paragraphes 25.04, 25.05 et 25.06 ne s'appliquent pas aux salariées visées par la présente annexe.** **ARTICLE 6 SALAIRE** (2474) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière. **Échelle salariale: Groupe 224 .....35 heures** **ARTICLE 7 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES (UNITÉS SANITAIRES) SUITE AU TRANSFERT** **Fonds de pension** Les salariées ainsi transférées ne subiront aucun préjudice quant à leur fonds de pension, conformément à l'article 75 de la Loi du Régime de retraite des fonctionnaires.	**No 22** **No 23**	
ANNEXE 5 **DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE**		Matière nationale .
ANNEXE 6 **TAUX HORAIRES POUR LES TITRES D'EMPLOI PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE**		Matière nationale
ANNEXE 7 **CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE** **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux salariées professionnelles dont les titres d'emploi apparaissent à l'article 7 de la présente annexe. **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION** **Le paragraphe 1.04 de la convention générale est remplacé par les dispositions suivantes:** Toute nouvelle salariée **qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires,** est soumise à une période de probation **de quatre-vingt-onze (91) jours.** **Cependant, si au cours de cette période, la salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.** Toute nouvelle salariée **qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires** est soumise à une période de probation **de cent quatre-vingt (180) jours.** **Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle 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 salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à	**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."

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
la procédure de griefs en cas de congédiement.		
ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE		
(Cet article remplace l'article 33 de la convention générale).		
3.01 La salariée actuellement au service de l'Employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée. Toute fraction d'année reconnue en vertu de l'alinéa précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée. Nonobstant ce qui précède, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.		
3.02 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée une attestation de cette expérience, attestation que la salariée 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 de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.		
3.03 Si la salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession au Québec (O.I.I.Q.) et se conforme à la décision prise par ledit ordre à la fin du stage.	**No 19**	
ARTICLE 4 PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION	**No 7**	
(Les paragraphes 13.05, 13.06 et 13.12 de la convention générale sont remplacés par les suivants:)		
4.01 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. **Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.**		
4.02 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là, satisfaire aux exigences du poste. **Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.** Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée n'avait pu satisfaire aux exigences du poste.		
4.03 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 de la présente convention collective. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées ou		

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
comblées à la discrétion de l'Employeur. **Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans la présente convention collective parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature** en tenant compte du paragraphe 15.05 de la convention collective**.** **ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE** (Ces paragraphes remplacent le paragraphe 19.03 de la convention générale). **Mode de rémunération** **5.01** La salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple, dans les trente (30) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la salariée; 2- si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. **5.02** Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que le paragraphe précédent ne s'applique pas à la salariée travaillant dans un avant-poste ou un dispensaire couvert par la section XIII de l'article 34. Dans ce cas, les heures faites en temps supplémentaire sont payées au taux simple. **ARTICLE 6 ÉVALUATION** **6.01** Toute évaluation des activités professionnelles d'une salariée doit être portée à sa connaissance. **6.02** Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une salariée, en fonction ou non, sera fournie par l'Employeur. **ARTICLE 7 TITRES D'EMPLOI ET SALAIRE** **7.01** (1901) **Infirmière-bachelière** (1903) Personne qui, en plus d'assumer la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé d'un groupe de bénéficiaires qui lui sont confiés, conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire. Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux bénéficiaires dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche. Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04 et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q. **7.02** A) (1903) **Infirmière-bachelière** L'Employeur paie à la salariée le salaire ci-après prévu. **Échelle salariale: Groupe 125 .....36,25 heures** B) (1901) **Infirmière-bachelière** L'Employeur paie à la salariée le salaire ci-après prévu. **Échelle salariale: Groupe 124 .....35 heures**		

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
7.03 A) (1902) **Assistante-infirmière-chef-bachelière** (1906) 1- De jour Infirmière-bachelière qui assiste l'infirmière-chef dans ses fonctions et la remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel. Elle peut prodiguer des soins. 2- De soir ou de nuit Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière, en l'absence de l'infirmière-chef, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel. 3- Absences régulières de l'infirmière-chef Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières de l'infirmière-chef sont les suivantes: a) les congés hebdomadaires; b) les congés fériés; c) les congés annuels; d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu. B) (1902) **Assistante-Infirmière-chef-bachelière** L'Employeur paie à la salariée le salaire ci-après prévu. **Échelle salariale: Groupe 175 .....36,25 heures** C) (1906) **Assistante-infirmière-chef-bachelière** L'Employeur paie à la salariée le salaire ci-après prévu. **Échelle salariale: Groupe 174 .....35 heures** **7.04 Intégration dans les échelles de salaire des salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective** La salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément au paragraphe 3.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 7.11 à 7.17, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon(s). La salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 7.11 à 7.17. **7.05 Intégration dans les échelles de salaire des salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective** La salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou d'assistante-infirmière-chef-bachelière reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire et du supplément prévu pour la monitrice ou la chef d'équipe.		

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Quant à l'assistante-infirmière-chef qui obtient un poste d'infirmière-bachelière, elle maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire de base et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base égal ou supérieur à la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion. **7.06** L'infirmière en santé communautaire[1], l'infirmière effectuant des fonctions d'infirmière-clinicienne, la monitrice et l'assistante-infirmière-chef qui détient une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04, est classifiée infirmière-bachelière ou, le cas échéant, assistante-infirmière-chef-bachelière à la date d'obtention de son diplôme. Les règles d'intégration de la salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 7.05. **7.07** Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmière, l'infirmière-bachelière ou l'assistante-infirmière-chef-bachelière reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire et du supplément prévu pour la monitrice ou la chef d'équipe), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmière-bachelière, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmière-bachelière lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon. **Reconnaissance des années d'expérience à titre d'infirmière-bachelière** **7.08** Une (1) année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle. **7.09** Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à: -1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de congé annuel, - 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, -1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, -1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, -1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et -1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel. **7.10** Sous réserve des paragraphes 7.11 à 7.17 du présent article, une salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois. **Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal** (Les paragraphes 7.11 à 7.17 remplacent les paragraphes 33.04 et 33.05 de la convention générale) **7.11** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal. **7.12** Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une même discipline que celle mentionnée au titre d'emploi d'infirmière-bachelière équivaut à deux (2) années d'expérience professionnelle. **7.13** Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une discipline connexe à celle mentionnée au titre d'emploi d'infirmière-bachelière équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.		

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
7.14 Nonobstant le paragraphe 7.12, l'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience professionnelle si le diplôme n'est pas obtenu. **7.15** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doivent être comptées. **7.16** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience. **7.17** "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée. **Avancement d'échelon(s)** **7.18** La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18. **7.19** L'avancement d'échelon(s) est accordé sur rendement satisfaisant. **7.20** L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la date à laquelle la salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux paragraphes 7.11 à 7.17. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la salariée. **7.21** L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.		
ANNEXE 8 **HORAIRE DE 4 JOURS**		Matière nationale
ANNEXE 9 **FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE**		Matière nationale.

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CHSLD	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE 7 (CHSLD) **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES D'UN C.H.S.L.D. TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE** **ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION** La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par une régie régionale et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique. **ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES** **2.01** La salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. **2.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.** **2.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la salariée et l'Employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 2.02.** **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; celle-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés.** **2.04** La salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors. **2.05** La salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 26.04. **ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS** **3.01** Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe: - Résidence Yvon Brunet; - Pavillon des Seigneurs des Résidences Mance-Décary; - Résidence St-Antoine du C.L.S.C.-C.H.S.L.D. Haute Ville des Rivières; - Centre hospitalier Jacques Viger; - Pavillon d'Youville de l'Institut Universitaire de gériatrie de Sherbrooke; - Centre Armand Lavergne des CHSLD Émilie-Gamelin, Armand-Lavergne; - Centre Émilie-Gamelin des CHSLD Émilie-Gamelin, Armand-Lavergne; - Centre Macamic du Réseau de la santé et des services sociaux des Aurores boréales; - Centre d'accueil Idola Saint-Jean du CLSC-CHSLD du Marigot. **3.02** Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre d'hébergement et de soins de longue durée est reconnu par une Régie régionale de la Santé et des Services sociaux et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire de l'A.C.L.S.C.C.H.S.L.D. et de la F.I.I.Q., de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01.		

ANNEXES STATU QUO FIIQ-CR	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE 9 (CR) **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES D'UN CENTRE DE RÉADAPTATION TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE** **ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION** La présente annexe s'applique aux centres de réadaptation reconnus par une régie régionale et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique. **ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES** **2.01** La salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique de l'établissement énuméré à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. **2.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.** **2.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la salariée et l'Employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 2.02.** **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; celle-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés.** **2.04** La salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors. **2.05** La salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 26.04. **ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS** **3.01** L'établissement suivant est visé par les dispositions de la présente annexe: - Institut de réadaptation en déficience physique de Québec. **3.02** Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre de réadaptation est reconnu par une Régie régionale de la Santé et des Services sociaux et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire de l'A.E.R.D.P.Q. et de la F.I.I.Q., de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01.		