Santé
et Services sociaux
Québec

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

CONVENTION COLLECTIVE FSSS – CHP (2000-2003)

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

16 DÉCEMBRE 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 FSSS (CSN) – CHP actuellement en vigueur (2000-2003) qui sont de la compétence des parties négociantes au niveau local de celles qui sont de la compétence des parties négociantes au niveau national.

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

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

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

La première colonne

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

La deuxième colonne

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

La troisième colonne

- réfère à des remarques, le cas échéant.

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

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

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

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

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

ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL			
1	Définitions et affectation de travail	35	Prime pour opération d'incinérateur
2	Objet	36	Récupération scolaire et congé sans solde pour études
3	Dispositions générales	37	Congé sans solde pour enseigner
4	Droits de la direction	38	Assurance-responsabilité
5	Reconnaissance syndicale	39	Allocations de déplacement
6	Régime syndical	40	Ordres professionnels
7	Retenues syndicales	41	Développement des ressources humaines
8	Affichage d'avis	42	Transport des bénéficiaires
9	Liberté d'action syndicale	43	Sécurité santé
10	Règlement des litiges	44	Perte ou destruction de biens personnels
11	Arbitrage	45	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les bénéficiaires
12	Ancienneté	46	Comité de négociation des emplois non prévus
13	Mutations volontaires	47	Règles d'application des échelles de salaire
14	Procédure de mise à pied	48	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire
15	Sécurité d'emploi	49	Régime de congé à traitement différé
16	Frais de déménagement	50	Changements technologiques
17	Années d'expérience antérieure	51	Mécanisme permanent de négociation
18	Heures et semaine de travail	52	Durée et rétroactivité
19	Temps supplémentaire	**ANNEXES**	
20	Congés fériés payés	A	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques
21	Congé annuel (vacances)	B	Conditions particulières à la garde-bébé/puéricultrice, à l'infirmière/infirmier auxiliaire ou diplômé(e) en service de la santé, au(à la) préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires
22	Droits parentaux et avantages sociaux	C	Conditions particulières aux techniciens(nes)
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	D	Conditions particulières à l'infirmier(ère)
24	Régime de retraite	E	Conditions particulières aux éducateurs(trices)
25	Uniformes	F	Dispositions particulières s'appliquant aux établissements suivants
26	Repas, vestiaire et salle d'habillage	G	Annexe des professionnels(les)
27	Paiement des salaires	H	Disparités régionales
28	Protection des privilèges acquis	I	Conditions particulières aux personnes salariées des services communautaires (buanderies)
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	J	Conditions particulières pour les personnes salariées travaillant dans un centre de santé avec une vocation de centre local de services communautaires (CLSC)
30	Prime d'ancienneté	K	Conditions particulières applicables lors d'une intégration
31	Prime de chef d'équipe et d'assistant(e)-chef d'équipe	L	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit
32	Primes de soir, de nuit et de fin de semaine	M	Relative aux programmes d'études postscolaires reconnus
33	Prime d'heures brisées	N	Conditions particulières à l'infirmier(ère)-bachelier(ère)
34	Prime de tri de linge souillé	O	Reconnaissance de scolarité additionnelle
		P	Relative à l'horaire de quatre (4) jours

	AUTRES ANNEXES	
	C (CLSC)	Conditions particulières aux technicien(ne)s en assistance sociale
	L (CLSC)	Conditions particulières aux infirmiers(ères) et aux infirmiers(ères) bacheliers(ères) travaillant dans un dispensaire
	G (CR)	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements
	H (CR)	Conditions particulières aux établissements offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail
	A (CHSLD) CAP	Conditions particulières aux éducateurs(trices)
	J (CHSLD) CAP	Conditions particulières aux personnes salariées des centres d'hébergement et de soins de longue durée pour personnes âgées
	K (CHSLD) CAP	Conditions particulières aux personnes salariées d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée travaillant dans une unité spécifique
	A (CHSLD) CHP	Conditions particulières aux personnes salariées des centres d'hébergement et de soins de longue durée
	B (CPEJ)	Conditions particulières aux auxiliaires familials(es) et socials(es)
	F (CPEJ)	Conditions particulières à la technicien(ne) en assistance sociale, technicien(ne) aux contributions et à l'aide sociale

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 1 : DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL **1.01 "Personne salariée"** Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention. **1.02 "Personne salariée à temps complet"** Désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi. **1.03 "Personne salariée à temps partiel"** Désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel. **1.04 "Promotion"** Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé. **1.05 "Transfert"** Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique. **1.06 "Rétrogradation"** Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.		
1.07 "Déplacement" **Désigne la mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur.** **1.08 "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 (1) an. **"Enfant à charge"** Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: - est âgé de moins de dix-huit (18) ans; - est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'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.	**no 5**	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de déplacement est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."
SECTION A PÉRIODE DE PROBATION **1.09** Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation **dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.** **La période de probation est de quarante-cinq (45) jours civils. Cependant, si au terme de cette période, la**	**no 3**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
personne 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. La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter **du quarante-sixième (46e) jour civil ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas.** La personne 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 personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours civils 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.**		
SECTION B NOTION DE POSTE **1.10 Poste** **"Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective ainsi qu'aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.**	**no 1**	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."
Le service s'entend au sens du budget de l'établissement. Aux fins d'application de la présente convention, une unité de soins infirmiers équivaut à un service.	**no 2**	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."
1.11 Poste fusionné **Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi à l'intérieur d'un ou plusieurs services où cette affectation est assumée.** **1.12 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par une seule personne salariée.** **1.13 L'employeur informe le syndicat, par écrit, trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné.** **1.14 Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).** **1.15 Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.** En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. **Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.**	**no 1**	
SECTION C POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE **1.16 1- L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.** **2- Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou**	**no 4**	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de son titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
l'autre des raisons suivantes: - congé annuel (vacances); - congés fériés; - congés parentaux; - maladie ou accident; - activités syndicales; - congés pour études avec ou sans solde; - congés sociaux; - congés sans solde; - congé à traitement différé; - congés mobiles; - période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 13; - période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S.; - absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation. 3- Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché. 4- Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision. 1.17 Les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérées comme personnes salariées occasionnelles ou temporaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les personnes salariées de la liste de rappel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement. SECTION D ÉQUIPE VOLANTE 1.18 L'employeur peut constituer des équipes volantes pour combler des absences prévues au paragraphe 1.16, sous-paragraphe 2, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieur à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel. Le poste de la personne salariée de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi; il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 13. **SECTION E ÉQUIPE DE REMPLACEMENT** **1.19** L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03.	**no 1**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.20 L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des absences prévues au paragraphe 1.16 sous paragraphe 2, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. **1.21** À ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel. L'assignation des personnes 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 personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel. **1.22** L'employeur peut assigner une personne salariée de l'équipe de remplacement au-delà de l'aire de replacement définie au paragraphe 15.05 aux conditions suivantes: 1- il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 39 (Allocations de déplacement); 2- il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail; 3- il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives; 4- La personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de replacement définie au paragraphe 15.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au paragraphe 1.21; 5- le remplacement à l'extérieur de l'aire de replacement définie au paragraphe 15.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel. **1.23** Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. Cependant, il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'employeur informe la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.		
SECTION F LISTE DE RAPPEL **1.24 La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied, autres que celles visées au paragraphe 15.03, ainsi que les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.** **La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas,** elle conserve son ancienneté. **Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 13) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.** **1.25 À l'embauchage la nouvelle personne salariée exprime pour une période de trois (3) mois une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur.** **1.26 La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité qu'elle peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet.**	**no 6**	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de liste de rappel est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.27 Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée, inscrite sur la liste de rappel, doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont, lorsque l'employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste. La personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel, dans le même établissement ou dans un autre établissement, n'est tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe que pour la liste de rappel où elle a le plus d'ancienneté. Cependant, cette personne salariée n'est pas tenue de respecter cette disponibilité minimale lorsqu'elle a accepté une assignation incompatible avec une telle disponibilité. Il appartient à la personne salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue, en vertu du présent alinéa, de fournir une disponibilité minimale. 1.28 Sous réserve des dispositions du paragraphe 1.27, la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification. 1.29 Sous réserve des dispositions des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du paragraphe 1.27, la personne salariée, inscrite sur la liste de rappel, ne peut se déclarer indisponible pendant les périodes mentionnées au paragraphe 1.27 sauf pour les motifs d'absence prévus à la convention collective. Durant les autres périodes, la personne salariée qui n'est pas disponible doit en aviser par écrit l'employeur. Pour être rappelée, la personne salariée réexprime sa disponibilité par écrit. 1.30 La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois. La deuxième (2e) radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive. 1.31 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties. 1.32 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les personnes salariées peuvent être assignées selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même service, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la présente section. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. 1.33 L'employeur n'est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer. Cependant, lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle assignation si elle peut occuper cette assignation à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation. Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, ou de dix (10) jours et plus dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste. Lorsqu'une assignation excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour une telle assignation s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours. 1.34 Une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions des paragraphes 22.27 et 22.29B ou lorsque débute une période de réadaptation prévue au paragraphe 23.17 ou un retour progressif sur une assignation temporaire en vertu du paragraphe 23.33. Dans ces cas, les dispositions du paragraphe 1.37 ne s'appliquent pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel. Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.27. 1.35 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante: 1- la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi; 2- les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche; 3- a) lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, ou de moins de dix (10) jours dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son service et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche; b) si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service; c) si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon la procédure prévue aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et les modalités prévues au premier (1er) alinéa du paragraphe 1.33; d) lorsque la durée de l'assignation accordée en vertu du présent alinéa est modifiée et qu'il est		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
prévisible qu'il reste cinq (5) jours et plus, ou dix (10) jours et plus dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, les dispositions de l'alinéa 4 s'appliquent; 4- lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, ou de dix (10) jours et plus dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, l'assignation est accordée conformément aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et aux modalités prévues au paragraphe 1.33; 5- le rappel se fait par téléphone ou messager "interne" et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement; 6- si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite. Il est convenu que le rappel d'une personne salariée selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 19 (Temps supplémentaire). 1.36 L'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui effectue une assignation de cinq (5) jours et plus pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.31, des particularités suivantes: a) l'identité du poste ainsi que le numéro du poste; b) le nom du titulaire (s'il y a lieu); c) la durée probable de l'emploi; d) la date du début de l'assignation; e) le salaire. Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande. De plus, dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie. 1.37 La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.31, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel à la condition: 1- de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée; 2- de répondre aux exigences normales de la tâche; 3- que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer. Au terme de cette assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel. 1.38 L'employeur considère la personne salariée à temps partiel pour la répartition du temps supplémentaire pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsqu'elle effectue une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail. Une fois cette répartition effectuée, l'employeur considère également la personne salariée à temps partiel qui effectue une assignation d'une durée égale ou inférieure à vingt (20) jours de travail. 1.39 L'employeur informe les personnes salariées et le syndicat dans les soixante (60) jours de la date		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
d'entrée en vigueur de la convention collective et, au besoin par la suite, des titres d'emploi, et, le cas échéant, des postes visés par une orientation ainsi que de sa durée. L'employeur s'efforce d'orienter un nombre de personnes salariées suffisant pour tenir compte des besoins d'assignation là où il requiert que les personnes salariées soient orientées pour une durée de cinq (5) jours ou moins. Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée titulaire de poste inscrite sur la liste de rappel et celle dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son poste ou son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son poste ou son assignation. Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'orienter une personne salariée en vue d'une assignation déterminée visée par un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins, l'employeur oriente la personne salariée qui aurait droit à cette assignation si elle était orientée. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Pour la durée de la convention collective, l'employeur n'est pas tenu d'orienter les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel plus de trois (3) fois. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les orientations reçues à l'embauche sont exclues de ce nombre. Les parties locales procèdent à une évaluation conjointe des mécanismes d'orientation de cinq (5) jours ou moins prévus ci-haut dix-huit (18) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à chaque année par la suite. Dans certains cas, l'orientation reçue par une personne salariée peut être d'une durée différente de celle prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe, auquel cas l'employeur en informe le syndicat par écrit. SECTION G DÉPLACEMENT 1.40 En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre; dans chacun de ces cas, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire: 1- Dans un cas fortuit ou de force majeure. Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté. 2- Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé. Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres	no 5	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail. L'employeur convient également que la même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive. 3- Dans le cas de la personne salariée qui, après avis, sera mise à pied. 4- Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires; telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois. À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'employeur affiche une liste des assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les personnes salariées y inscrivent leur préférence dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement des personnes salariées en commençant par la moins ancienne, ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche. 5- Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou de plusieurs personnes salariées. **SECTION H RECOURS EN CAS DE FARDEAU DE TÂCHE** **1.41** Un comité des tâches est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. **1.42** Ce comité se compose d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat. **1.43** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche. **1.44** Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite. **1.45** Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision. **1.46** Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu au paragraphe 1.44, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur. **1.47** Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée au greffier, devant un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet. **1.48** L'audition est tenue devant un arbitre dans le cas d'une demande d'une personne salariée et devant un arbitre avec assesseurs désignés par chaque partie dans les autres cas. **1.49** L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail (fardeau de tâche) et ordonne à l'employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur. **1.50** L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision. **1.51** À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail (fardeau de tâche). Sinon, l'arbitre recommande à l'employeur les moyens à prendre pour éliminer la surcharge (fardeau de tâche). **1.52** Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible dans l'établissement. **1.53** Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés. **1.54** **Disposition spéciale** Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de 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 **3.01 L'employeur traite ses personnes salariées avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.** **3.02** L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées. **3.03** Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus. Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire. Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin. **3.04** La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille. **3.05** La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'une régie régionale ou d'un conseil de la santé et des services sociaux, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du Conseil d'administration de la régie régionale ou du conseil de la santé et des services sociaux, après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil. **Harcèlement sexuel** **3.06** Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances	**no 16**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles. **3.07** Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes. **3.08** Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement sexuel.		
Article 4 : DROITS DE LA DIRECTION		Matière nationale
Article 5 : RECONNAISSANCE SYNDICALE **5.01** L'employeur reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec. **5.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte. **5.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat. **5.04** Aux fins d'application de la présente convention, l'employeur s'engage à utiliser de façon prioritaire les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel avant de recourir à une agence externe de recrutement pour effectuer du remplacement dans les fonctions comprises à l'intérieur du certificat d'accréditation. **5.05 Agent de sécurité** L'agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux personnes salariées des autres titres d'emploi visées par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail. **5.06 Dossier** Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les meilleurs délais, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire. Ce dossier comprend: - le formulaire de demande d'emploi; - le formulaire d'embauchage; - toute autorisation de déduction; - les demandes de promotion, transfert, rétrogradation; - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience; - rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel; - copie des rapports disciplinaires; - copie des rapports d'accident du travail.		Introduction dans la convention collective nationale: "L'employeur porte à la connaissance du syndicat les postes vacants et nouvellement créés, selon des modalités négociées et agréées à l'échelle locale."

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
5.07 Mesures disciplinaires L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension. L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu à l'alinéa précédent. **5.08** Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois). **5.09** La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident. Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée. **5.10 Démission** Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement. **5.11 Aveu** Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse: 1- d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat; 2- d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature. **5.12 Mesures administratives** L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les quatre (4) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure. L'employeur avise par écrit le syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.		
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 ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.** **8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.** **8.03 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'arrangements locaux dans les cinquante (50) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.**	**no 17**	
Article 9 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE		Matière nationale

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 10 : RÈGLEMENT DES LITIGES		Matière nationale
Article 11 : ARBITRAGE		Matière nationale
Article 12 : ANCIENNETÉ		Matière nationale
Article 13 : MUTATIONS VOLONTAIRES **13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché et ce,** sous réserve de l'application du sixième (6e) alinéa du paragraphe 15.05 section établissement. **Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance.** **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 14.09. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe.** **L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.** **Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modifier les délais prévus au présent paragraphe.** **13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:** **1- le titre et le libellé apparaissant à la convention;** **2- l'échelle de salaire;** **3- le service;** **4- la période d'affichage;** **5- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);** **6- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.** **L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif:** **1- le quart de travail;** **2- toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.** **Dans le cas d'un poste de l'équipe volante, l'affichage comprend tous les éléments constitutifs du poste.** **Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste établis conformément aux dispositions de la section B de l'article 1.** **13.03 Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.** **13.04 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article.** **La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission** et conserve son ancienneté. **13.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire.**	**no 7**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
À la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. **La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.** **13.06 La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.** **13.07 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.** **13.08 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur les modalités d'opération d'un tel registre, y compris la transmission de l'inscription au syndicat.** **13.09 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.** **13.10 Le poste devra être accordé et sera comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.** **Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.** En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. **13.11 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.** **13.12 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier (1er) 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 occasionnés par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.** **Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 13.08, 13.09** et 15.05. **13.13 Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.10 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.** **Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.** Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire 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 personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. **13.14** Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert. **13.15** La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. **13.16** Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement. **13.17** Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion. **13.18** Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage. **13.19** Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure). **13.20 Poste réservé** Lorsqu'une personne 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 personne salariée, de replacer la personne 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 personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation. **13.21** La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.		
Article 14 : PROCÉDURE DE MISE À PIED **I) MESURES SPÉCIALES** **14.01 à 14.11** **14.12** Aux fins d'application des paragraphes précédents, **le mot "service" comprend, entre autres, une unité de travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un service de radiologie, etc., et** le mot "établissement" comprend un service communautaire. **14.13** L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.	**no 2**	
Article 14 : PROCÉDURE DE MISE À PIED **II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED** **14.14 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter**	**no 8**	NOTE La juridiction des parties locales sera établie suite à une entente

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
tel que stipulé ci-après. 1ère étape: Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 14.01 à 14.08 ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 14.16, c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi et du statut visés, qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 14.16, elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche. 2e étape: La personne salariée affectée par l'application de la première étape ou celle qui n'a pu l'utiliser supplante dans un autre service la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche. Cette personne salariée ainsi affectée supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche. 3e étape: La personne salariée affectée par l'application de l'une ou l'autre des deux (2) étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser supplante dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants: - infirmier(ère); - technicien(ne) diplômé(e); - personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions); - personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur(trice) et technicien(ne) en rééducation institutionnelle); - infirmier(ère) auxiliaire et diplômé(e) en service de la santé n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Chaque personne salariée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne. Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante un 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 personne 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 personne salariée affectée par la présente procédure 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.		des parties nationales sur les principes généraux.

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
La personne salariée bénéficiant d'un des congés prévus aux paragraphes 9.16, 21.15, 22.05, 22.19, 22.19A, 22.27, 36.05, à l'article 49 et au paragraphe 4.01 de l'annexe A visée par la procédure de supplantation durant ce congé doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être rejointe. **14.15** La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe précédent doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste. **14.16 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.14 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.14 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14.** Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. **14.17 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14, à la condition que les heures de travail des personnes 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 18 (Heures et semaine de travail).** **14.18 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.16 et 14.17 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.** **14.19 Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.** **14.20** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.14 à 13.19. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire. **14.21 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.** **La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.** **Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles**		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'annexe G. **14.22** Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu des paragraphes 14.14, 14.16 et 14.17, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.		
Article 15 : SÉCURITÉ D'EMPLOI		Matière nationale
Article 16 : FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT		Matière nationale
Article 17 : ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE		Matière nationale
Article 18 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL **18.01** Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail. Toutefois, les parties conviennent que pour ceux qui ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4), le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors des arrangements locaux, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) par semaine. Cette période-étalon peut varier d'un titre d'emploi à un autre. Toutefois, les dispositions du paragraphe 18.02 et de l'article 19 s'appliquent "mutatis mutandis". Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. **18.02** Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement. **18.03** La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas. Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas. **18.04** Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible. Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. Les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service. L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois l'employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible de la maintenir, à cause de l'incapacité à recruter le personnel suffisant, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituellement utilisés dans le réseau. Dans ce cas, la personne salariée aura droit à une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines. Aux fins du présent paragraphe, une (1) fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée.	**no 9**	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
18.05 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et/ou 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. 18.06 La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la personne salariée. 18.07 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée. 18.08 L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées. 18.09 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle, entre les personnes salariées. 18.10 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement, à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit. Dans chacun des cas, la personne salariée doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service. Durant cette période, les personnes salariées de ce service peuvent postuler sur 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 celles qui en font la demande. La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.14 à 14.22 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied). 18.11 Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an, d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance. Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire à		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages. **S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période normale des congés annuels et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier.** Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour reçoit durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit. **18.12** À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur de seize (16) heures. **18.13 L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.** **L'amplitude d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures.** **18.14** Les parties locales peuvent convenir de convertir en temps chômé les primes et suppléments prévus à la convention collective.	**no 9**	
Article 19 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE **19.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire. **19.02** Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de son représentant est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi. **19.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.** **Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.** **Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.** **19.04** La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale; 2- au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé. **19.05** S'il y a rappel au travail, sans avis préalable, alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel: 1- une allocation de transport équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple; 2- une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire. Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne	**no 10**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée. **19.06 Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que:** **a) un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent alinéa, les personnes salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le service, peuvent se porter volontaires;** **b) un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.** **19.07 La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit, à la demande de l'employeur, demeurer à l'établissement.** **19.08** La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article. **19.09** La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures une allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple. **19.10 L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur ou autre appareil similaire aux conditions suivantes:** **1- qu'un système soit déjà installé chez l'employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;** **2- qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement;** **3- que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.** **19.11** Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'un bénéficiaire, est rémunéré selon les dispositions du présent article. **19.12** Les parties locales peuvent convenir de convertir en temps chômé le travail effectué en temps supplémentaire **incluant les rappels au travail et la disponibilité.**		
Article 20 : CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS **20.01** L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés**,** incluant **Noël, le jour de l'An et** le jour de la Fête nationale. **La liste des autres congés est déterminée par arrangements locaux.** En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin plus de treize (13) congés fériés. **20.02** À l'occasion d'un congé férié, aux fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une	**no 11**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
journée régulière de travail et ce, même si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire. **20.03** Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié. Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. **La personne salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.** **Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés, qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ de la personne salariée en congé maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.** **20.04** Lorsque l'un de ces congés fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié. Par ailleurs, si le congé férié coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.07. **20.05** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse. **20.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.** **Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An.** **L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.** **20.07** En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.		
Article 21 : CONGÉ ANNUEL (VACANCES) **21.01** La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service. La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais. La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées. Toute personne 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		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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 personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées. **21.02** Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15ième) jour du mois est considérée comme ayant un (1) mois complet de service. **21.03** La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. **21.04 La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la personne salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.** **21.05 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.** **L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.** **21.06 L'employeur affiche au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars.** **La personne salariée qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.** **Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, la personne salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er septembre.** **Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.** **21.07 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et la personne salariée, auquel cas l'employeur fournira par écrit à la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.** **Cependant, la personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel peut prendre les journées additionnelles de façon discontinue en dehors de la période normale de vacances et ce, selon les dispositions prévues au paragraphe 21.06.** **Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec**	**no 11**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. **21.08** Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté. **21.09** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril. **21.10** En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un (1) statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante: 1- une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet; 2- une rémunération établie conformément au paragraphe 27.13 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel. **21.11** La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel. **21.12** Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel. **21.13** Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article. Congé sans solde **21.14** Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou quatre (4) périodes d'une semaine et pris selon les modalités prévues au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur. La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé. **21.15** 1- Conditions d'obtention La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de	**no 24** **no 12**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ce congé. **Les parties locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.** 2- Modalités Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines: a) Ancienneté La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. **b) Mutations volontaires** **La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché 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.** **c) Congé annuel** **L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.** d) Congés-maladie **Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30.** En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention. e) Régime de retraite La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif. f) Assurance-groupe La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. g) Exclusion Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.		Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices de la convention collective.

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
h) Modalités de retour **À l'expiration de son congé sans solde ou lorsque la personne salariée veut y mettre fin, elle peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.22 de la présente convention.** **21.16 Congé partiel sans solde** **Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.** **La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé.** **Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être.** La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet. Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé. **Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé pour études.** Durant cette prolongation, sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 36.07, au paragraphe 8.05 de l'annexe D et au paragraphe 10.05 de l'annexe G de la convention collective, la personne salariée est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel, notamment en ce qui concerne ses cotisations au régime de retraite.		
Article 22 : DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX **SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES** **SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ**		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT		
SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX		
SECTION V AVANTAGES SOCIAUX		
22.31 L'employeur accorde à la personne salariée: 1- cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge; 2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre; 3- un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants. Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.		
22.32 Les congés prévus à l'alinéa 22.31-1 se computent à compter de la date du décès. Ceux prévus à l'alinéa 22.31-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles. Le congé prévu à l'alinéa 22.31-3 se prend le jour des funérailles. Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 22.31-1, 22.31-2 et 22.31-3 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.		
22.33 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.31 la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.		
22.34 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.		
22.35 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, la personne salariée conserve son ancienneté. **Au terme de son mandat, la personne salariée devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.**	**no 12**	
22.36 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour. Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.	**no 11**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
22.37 La personne salariée siégeant comme jurée pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés. **L'employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.** **22.38** Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute personne salariée a droit à deux (2) semaines de congé, dont l'une (1) avec solde, à l'occasion de son mariage. **La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.** La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.	**no 12**	
22.39 Congé à temps partiel **Sur demande 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 à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.** **Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le syndicat et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité.** **Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées titulaires de postes à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.** **À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.** La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était personne salariée à temps complet. Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales	**no 12**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.		
Article 23 : RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE-SALAIRE		Matière nationale
Article 24 : RÉGIME DE RETRAITE		Matière nationale
Article 25 : UNIFORMES **25.01 Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention, le syndicat fait parvenir à l'employeur la liste des uniformes qu'il juge nécessaires. Dans les trente (30) jours subséquents, l'employeur, après consultation avec le syndicat, lui remet la liste des uniformes requis.** **25.02 Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.** **25.03 L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.** **25.04 Les uniformes complets ou incomplets requis en vertu du paragraphe 25.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.**	**no 22**	
Article 26 : REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE **26.01** Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 18.02, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce ou ces repas sont prévus à son horaire de travail. La personne salariée qui en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe continue d'en bénéficier à moins que l'employeur ne soit en mesure d'y suppléer autrement. Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas: Déjeuner: 1,75 $ Dîner: 4,00 $ Souper: 4,00 $ La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur. Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux de 1,60 $, 3,65 $, 3,65 $ pour les repas. Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements. **26.02** L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit. **26.03 L'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.** **26.04 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.**	**no 23**	
Article 27 : PAIEMENT DES SALAIRES **27.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures**	**no 24**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire. De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé. 27.02 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance. L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée, y incluant ses bénéfices marginaux. **27.03** L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement. **27.04** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués. 27.05 Sur demande de la personne salariée, au bureau du personnel, l'employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même l'employeur avise la personne salariée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie. 27.06 La paie est distribuée par chèque et/ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat. 27.07 Erreurs Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 $) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû. Aucune retenue ne peut être faite sur la paie de la personne salariée pour le bris ou perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci. 27.08 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants: 1- l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer: a) 80,00 $ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant; b) 120,00 $ par semaine, plus 20,00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée avec dépendant. 2- l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent. L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 20 % du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée. 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.		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES

27.09 Personne salariée qui occupe plus d'un poste
La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.
Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.
27.10 La personne salariée qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 27.09, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.
L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.
27.11 Personne salariée à temps partiel
La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.
27.12 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.
27.13 La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante:

1- Congés fériés:
5,7 % applicable:
- sur le salaire, les primes et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe D, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation, versé sur chaque paie;

1,27 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue, et versé sur chaque paie pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.
2- Congé annuel:
Un des pourcentages suivants:

Années de service Au 30 avril	**Nombre de jours ouvrables de congés annuels**	**Pourcentage %**
Moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans – 18 ans	21 jours	9,25
19 ans – 20 ans	22 jours	9,73
21 ans – 22 ans	23 jours	10,22
23 ans – 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:
- sur le salaire, les primes [1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe D;

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation; - sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif; - sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle. **La rémunération prévue au présent sous-alinéa est versée en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.** **27.14 Caisse d'économie** **Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.** **À la demande de la personne salariée l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.** **Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.** **27.15 Fondaction et Bâtirente** Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à Fondaction, Bâtirente ou aux deux (2). Cette déduction peut être un montant ou un pourcentage sur chaque paie ou un montant unique annuel. Dans le cas où le système de paie le permet, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la réglementation fiscale. Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution. La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année. **27.16** L'employeur fait la remise mensuelle des contributions et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée. Une copie de cet état est transmise au syndicat. **27.17** Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article. L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.	**no 24** **no 25**	
Article 28 : PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS **28.01** La personne salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente 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 convention. **28.02** La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition,	**no 11**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même. **28.03** Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972, à celle de 1976, à celle de 1980, au décret de 1983 tenant lieu de convention collective, et non prévus aux paragraphes 28.01 et 28.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective. **28.04** À l'exclusion de ceux prévus dans les arrangements locaux intervenus dans le cadre de l'application de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé aux conventions collectives de 1987, 1990 et 1995, et non prévus aux paragraphes 28.01 et 28.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.		Reformuler les paragraphes 28.03 et 28.04 sur les ententes précédentes pour préciser la juridiction des parties.
Article 29 : CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)		Matière nationale
Article 30 : PRIME D'ANCIENNETÉ **Article 31 : PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET D'ASSISTANT CHEF D'ÉQUIPE** **Article 32 : PRIME DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE** **Article 33 : PRIME D'HEURES BRISÉES** **Article 34 : PRIME DE LINGE SOUILLÉ** **Article 35 : PRIME POUR OPÉRATEUR D'INCINÉRATEUR**		Matières nationales
Article 36 : RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES **36.01 Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation du Québec.** **36.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la commission scolaire, le cegep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.** **36.03 Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.** **36.04 La durée des cours et la teneur des programmes sont fixés par le ministère de l'Éducation du Québec.** **36.05 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliée aux titres d'emploi prévus à la présente convention.** **36.06 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la**	**no 13** **no 12**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
personne salariée obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises. **36.07** Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté. Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises. **36.08** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues aux articles 10, 11 et 13 ainsi qu'au paragraphe 23.14 et au paragraphe 36.07 du présent article. **36.09 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.** **À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.22 de la présente convention.** **36.10** La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, **peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 36.07, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe** est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.		
Article 37 : CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, OU DANS UNE UNIVERSITÉ **37.01 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.** **37.02** Ce congé est accordé selon les modalités suivantes: 1- **Ancienneté** La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine. **2- Congé annuel** **L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel**	**no 12**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
accumulés jusqu'à la date de son départ pour le cegep ou la commission scolaire ou l'université. 3- Congé-maladie Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu du paragraphe 23.29 sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont remboursés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention. 4- **Régime de retraite** La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif. 5- **Assurance-groupe** La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. **37.03** Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11. **37.04** À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le cegep ou la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention. Si aucun poste n'est vacant, elle peut réclamer le poste occupé par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ladite personne salariée et en suivant les autres dispositions de la convention collective.		Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices de la convention collective.
Article 38 : ASSURANCE-RESPONSABILITÉ		Matière nationale
Article 39 : ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT **39.01** Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes: **Frais d'automobile** Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit: i) pour les premiers 8,000 km d'une année: 0,34 $/km	**no 26**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ii) pour tout kilométrage entre 8,001 et 18,000 km au cours d'une année: 0,245 $/km iii) pour tout kilométrage entre 18,001 et 26,000 km au cours d'une année: 0,185 $/km iv) pour tout kilométrage excédentaire de 26,000 km au cours d'une année: 0,17 $/km Un montant de 0,085 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée. **39.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.** **Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:** **1- l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;** **2- l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;** **3- l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.** **Le kilométrage remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.** **Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou en fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le domicile du premier et/ou du dernier bénéficiaire sauf si, cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et le port d'attache auquel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.** **39.03** La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin, d'une façon régulière au cours de l'année et 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. **39.04 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport** et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés. Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables. **39.05 Repas** Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes**, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement dans un délai raisonnable:** déjeuner : 9,00 $ dîner: 12,35 $ souper: 18,60 $ **39.06 Coucher** Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 $. **39.07** Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 $.		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
39.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 39.05 et 39.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives. **39.09** La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin peut, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur, être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes: a) une fois par année financière, la personne 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 personne salariée qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 $ par 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. **39.10** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 39.01, 39.03, 39.05, 39.06, 39.07 et 39.09, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 39.01, 39.03, 39.05, 39.06, 39.07 et 39.09. **39.11 La personne salariée qui bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, continue d'en bénéficier pour la durée de la convention, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.**		La disposition prévue au paragraphe 39.11 traitant d'un système plus avantageux est, quant aux quanta, négociée et agréée à l'échelle nationale.
Article 40 : ORDRES PROFESSIONNELS **La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à un tel ordre.**	**no 18**	
Article 41 : DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES **Énoncé de principe et définition** **41.01 Développement des ressources humaines** **Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services**	**no 13**	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
sociaux. **Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.** **Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues au paragraphe 15.14.** **41.02 Mise à jour et perfectionnement** **Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées:** **- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;** **- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;** **- d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.** **Palier local** **Dépenses de mise à jour et de perfectionnement** **41.03** L'employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalent à la somme de: - 0,24 % de la masse salariale de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation autres que les infirmières; et - 0,18 % de la masse salariale de l'année financière précédente des infirmières de l'unité de négociation. Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 $. Si au cours d'une (1) année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante. **Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à la convention collective antérieure. À défaut d'entente, le désaccord est référé au palier national.** **L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.** **41.04 Le montant déterminé au paragraphe 41.03 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.** **La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.**		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité. Plan d'activités 41.05 L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 41.03, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins. 41.06 L'employeur soumet au syndicat le plan élaboré en vertu du paragraphe 41.05 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation. 41.07 L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation du syndicat ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 41.15, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision. Éligibilité et sélection 41.08 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation. 41.09 L'employeur détermine avec le syndicat les critères de sélection pour le choix des personnes candidates. Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements, ou appareils bénéficie d'une activité de développement des ressources humaines. 41.10 L'employeur fait connaître aux personnes salariées de l'unité de négociation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants: 1- l'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer; 2- les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées; 3- les formules de demandes de participation à ces activités. 41.11 L'employeur reçoit les demandes de participation des personnes salariées et procède à la sélection des personnes candidates. 41.12 L'employeur avise la personne candidate choisie de l'activité dont elle bénéficie ainsi que des modalités, conditions et bénéfices qui s'y rattachent. 41.13 L'employeur transmet au syndicat le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les personnes candidates qui ont postulé et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection. 41.14 L'employeur transmet annuellement au syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées. Palier national 41.15 En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales font l'analyse du plan de perfectionnement et de mise à jour prévu au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation et dénouent toute		

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
impasse survenue entre les parties locales relativement au perfectionnement et à la mise à jour prévus au présent article, aux critères de sélection pour le choix des personnes candidates et au choix des personnes candidates. À défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale. S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par le ministère de la Santé et des Services sociaux. De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.		
Article 42 : TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes: 1- elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée; 2- une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur; 3- elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.09 (Temps supplémentaire); 4- l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 39 (Allocations de déplacement).	no 20	
Article 43 : SÉCURITÉ SANTÉ		Matière nationale
Article 44 : PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. De plus, lorsque la personne salariée utilise ses propres outils, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés dans l'exercice de ses fonctions. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.	no 21	
Article 45 : ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES BÉNÉFICIAIRES Les conditions de travail particulières applicables aux personnes salariées appelées à accompagner les	no 14	

STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'arrangements locaux.		
Article 46 : COMITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS		Matière nationale
Article 47 : RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE		Matière nationale
Article 48 : TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE		Matière nationale
Article 49 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ		Matière nationale
Article 50 : CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE		Matière nationale
Article 51 : MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION		Matière nationale
Article 52 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ		Matière nationale

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE A **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES** **ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION** **1.01** Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée. **1.02** À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.		
ARTICLE 2 REPOS ET REPAS **2.01 Lorsque la personne salariée prend ses périodes de repos et de repas, elle peut les prendre hors de la présence des bénéficiaires.**	**no 9**	
ARTICLE 3 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES PSYCHIATRIQUES **3.01 L'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées, les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques d'une durée minimum de quatre (4) mois.** **Là où ces cours n'existent pas, l'employeur les établit dans un délai de huit (8) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention.** **3.02 L'employeur donne des cours aux personnes salariées selon la proportion suivante: quinze pour cent (15%) du nombre de personnes salariées couvertes par l'accréditation, par année.** **Cependant, quatre-vingt pour cent (80 %) des personnes salariées composant le pourcentage ci-dessus, doivent provenir des soins infirmiers. Dans le cas où les personnes salariées des titres d'emploi des soins infirmiers ne peuvent combler cette proportion de quatre-vingt pour cent (80 %), le cours s'adresse au même nombre de personnes salariées puisées à même les candidats des autres titres d'emploi. La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois.** **3.03 À moins d'impossibilité absolue, l'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès aux cours.** **3.04 Ces cours se donnent durant les heures de travail sauf pour les personnes salariées de soir et de nuit et pour celles qui sont en congé.** **Lorsqu'une personne salariée de soir ou de nuit travaille la journée où elle assiste au cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques, elle bénéficie d'un congé avec solde équivalent au nombre d'heures de ce cours. La date de prise du congé est déterminée après entente avec l'employeur.** **Les livres requis et utilisés par les personnes salariées sont mis gratuitement à leur disposition pour la durée du cours. Les résumés de cours sont fournis gratuitement aux personnes salariées inscrites.** **3.05** La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire: TAUX	**no 13**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire: TAUX **3.06** Pour avoir droit à la prime, la personne salariée qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmier(ère), d'infirmier(ère) auxiliaire (titre réservé) ou diplômé(e) en service de la santé, de préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires, de garde-bébé/puéricultrice d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligée de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, elle peut cependant s'inscrire à ce cours. Les personnes salariées diplômées ou certifiées des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les personnes salariées qui la reçoivent déjà, elles continuent de la recevoir pour la durée de la présente convention. **3.07** L'employeur reconnaît les cours donnés dans les autres établissements psychiatriques. **3.08** La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum. **3.09** Le cours est réparti de la façon suivante: - cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux et - cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques. **3.10** L'assistance à quatre-vingt pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique. **3.11** L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante: - 200 points pour les soins infirmiers généraux; - 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques; - 100 points pour la présence au cours. **3.12** L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen. **3.13** La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours. **ARTICLE 4 CONGÉ SANS SOLDE** **4.01 La personne salariée qui ouvre un foyer de réadaptation ou un foyer affilié à un établissement psychiatrique, a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an, après entente écrite avec l'employeur.** **4.02** En cas de retour au travail, cette personne salariée reprend l'ancienneté qu'elle avait à son départ. **4.03 Ce congé est renouvelable pour une (1) année additionnelle, aux conditions prévues aux paragraphes précédents.** **ARTICLE 5 PRIME EN PSYCHIATRIE** Les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires bénéficient d'une prime hebdomadaire: TAUX Cette prime est distincte de la prime de perfectionnement prévue à l'article 3 de la présente annexe.	**no 12**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 6 CONGÉS MOBILES **6.01** La personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré à l'article 8, dans le département ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés à l'article 7, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. **6.02 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.** **6.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues à 6.02.** **L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés.** **6.04** La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors. **6.05** La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2% applicable: - sur le salaire, les primes et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe D; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation; - sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. **ARTICLE 7 DÉFINITION DU DÉPARTEMENT, AILE OU URGENCE PSYCHIATRIQUE** **7.01** Les dispositions prévues aux articles 1, 2, 5 et 6 de la présente annexe s'appliquent aux départements ou ailes psychiatriques structurés des hôpitaux généraux. Aux fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique structurée se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du département. Les établissements visés sont les suivants: LISTE Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN), se rencontreront après la date d'entrée en vigueur de la convention collective en vue de compléter, s'il y a lieu, la liste des établissements apparaissant à cet alinéa. Après soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention, cette liste sera considérée comme finale. **7.02** Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied, soit un département ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et de la FSSS-CSN, de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce département ou cette aile doit être considéré comme un département ou une aile structuré, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 7.01.	**no 11**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
7.03 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui oeuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des centres hospitaliers suivants: LISTE 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 bénéficiaires psychiatriques. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FSSS-CSN 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 tel que défini ci-dessus. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FSSS-CSN 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 tel que défini ci-dessus. **ARTICLE 8** Les dispositions de l'annexe A s'appliquent aux personnes salariées des établissements suivants: LISTE		
ANNEXE B **CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA GARDE-BÉBÉ/PUÉRICULTRICE,À L'INFIRMIÈRE/INFIRMIER AUXILIAIRE OU DIPLÔMÉ(E) EN SERVICE DE LA SANTÉ, AU(À LA) PRÉPOSÉ(E) (CERTIFIÉ(E) "A") AUX BÉNÉFICIAIRES** Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des titres d'emploi suivants: garde-bébé/ puéricultrice, infirmière/infirmier auxiliaire ou diplômé(e) en service de la santé, préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires. **ARTICLE 1 COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS** Deux (2) personnes salariées visées par l'Annexe B doivent faire partie du comité des soins infirmiers prévu à l'article 9 de l'annexe D (Infirmiers(ères)). Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire. **1.01** La personne salariée peut soumettre à ce comité toute plainte concernant son fardeau de travail et toute question se rapportant directement aux soins infirmiers. **1.02** À défaut de décision rendue par le comité dans les cinq (5) jours civils de la présentation de la plainte ou si la décision ne satisfait pas la personne salariée, cette dernière peut demander au ministère de la Santé et des Services sociaux de déléguer un médecin comme arbitre. **1.03** L'arbitre fait enquête et décide de la question. Sa décision doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de la demande d'intervention au ministère de la Santé et des Services sociaux. **1.04** Sa décision est exécutoire et lie les parties. **ARTICLE 2 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS** Cet article s'applique seulement lorsqu'il y a absence d'infirmier(ère) syndiqué(e), ou lorsqu'il existe un comité de soins infirmiers d'un syndicat non affilié à la CSN.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
2.01 Un comité des soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. **2.02** Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat (infirmier(ère) auxiliaire, puéricultrice ou garde-bébé) au service de l'employeur et de trois (3) personnes désignées par l'employeur. Chaque partie peut, à l'occasion s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire, lorsqu'elle le juge approprié. **2.03** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices ou gardes-bébés concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers. **2.04** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. **2.05** Les infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices ou gardes-bébés qui siègent à ce comité sont libérés(es) de leur travail sans perte de salaire. **2.06** L'infirmier(ère) auxiliaire, puéricultrice ou garde-bébé qui se croit lésé(e) sur des sujets prévus à 2.03, porte plainte par écrit au comité. Si plusieurs infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices ou gardes-bébés collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus à 2.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité. **2.07** Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat. **2.08** L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité. **2.09** Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier(ère) auxiliaire, puéricultrice ou garde-bébé ou le syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.08. **2.10** Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le ministère de la Santé et des Services sociaux nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre. **2.11** L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la nomination de l'arbitre désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier. **2.12** L'arbitre doit transmettre par écrit au ministère de la Santé et des Services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage. Le ministère de la Santé et des Services sociaux peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage. L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du ministère de la Santé et des Services sociaux rencontrent les membres du comité des soins infirmiers, prennent connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur. **2.13** Ces diverses pièces, tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du ministère de la Santé et des Services sociaux, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire. **2.14** L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
officiel du ministère de la Santé et des Services sociaux et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties. L'arbitre accompagné des assesseurs peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision. **2.15** Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos. L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail pour la conduite des séances d'arbitrage. Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment. Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant la Loi des poursuites sommaires du Québec, comme si elle avait été assignée suivant cette loi. **2.16** La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au ministère de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux deux (2) parties. Advenant le cas où l'un ou l'autre des représentants des parties est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au ministère de la Santé et des Services sociaux et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence. **2.17** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue. **2.18** Les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale. **ARTICLE 3 ACTES INFIRMIERS AUTORISÉS** Le comité de soins infirmiers prévu à l'article 1 ou, le cas échéant, à l'article 2 de la présente annexe peut aussi étudier toute question se rapportant à l'application des actes infirmiers autorisés. En cas d'unanimité, le comité soumet ses recommandations au directeur général de l'établissement qui doit en saisir le conseil d'administration. À défaut d'unanimité, chaque partie peut également soumettre ses recommandations de la même façon. Le directeur général transmet aux membres du comité de soins infirmiers la décision du conseil d'administration sur ces recommandations, laquelle ne donne pas ouverture à l'application des paragraphes 1.02 et 2.09 de la présente annexe ni à l'article 11 de la convention collective. **ARTICLE 4 PRIME DE SOINS INTENSIFS** **4.01** L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades. **4.02** La personne salariée appelée à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit en plus de son salaire pour chaque jour de travail une prime: **ARTICLE 5 PRIME DE PERFECTIONNEMENT** La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicien(ne) en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit en plus de son salaire une prime hebdomadaire: **ARTICLE 6 PRIVILÈGES ACQUIS** La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité à la date d'entrée en vigueur de la présente		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
convention continue de recevoir cette prime en autant qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.		
ANNEXE C CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIEN(NE)S **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants: LISTE **ARTICLE 2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE** **2.01 Les dispositions concernant la disponibilité ou le service de garde font l'objet d'arrangements locaux. Cependant, ces dispositions ne doivent jamais être inférieures aux dispositions actuellement existantes.** **2.02 Une chambre ou un local convenable est mis à la disposition du(de la) technicien(ne) qui doit demeurer à l'établissement pour assurer le service de garde. Les modalités concernant l'application de cette disposition font l'objet d'arrangements locaux.** Advenant tout rappel au travail alors que le (la) technicien(ne) est en disponibilité à l'établissement, celui-ci ou celle-ci a droit, en plus de sa prime de disponibilité, à la rémunération prévue au paragraphe 19.05 moins l'allocation de transport. **ARTICLE 3 CONGÉ ANNUEL** **3.01 La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 15 mai et le 15 octobre. Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet au(à la) technicien(ne) qui lui en fait la demande par écrit avant le 15 mars, de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 15 mai au 15 octobre à la condition que le report partiel ou total des congés annuels ne cause aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.** **3.02 La période du congé annuel est indivisible, sauf à la demande écrite du (de la) technicien(ne), sous réserve du paragraphe 3.03. De plus, il(elle) peut prendre cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue et ce, selon les dispositions prévues au paragraphe 3.03.** **3.03 L'employeur affiche une liste des techniciens(nes) avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils(elles) ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. Le(la) technicien(ne) y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars, si il (elle) prend son congé annuel durant la période normale, ou le 1er septembre si il (elle) prend son congé annuel en dehors de cette période.** **L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les techniciens(nes) et de leur ancienneté mais appliquée par titre d'emploi et par service.** **3.04 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.** **(Le paragraphe 3.05 remplace le paragraphe 21.14 de la convention collective)** **3.05 Après un (1) an de service au 30 avril, le(la) technicien(ne) a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la**	no 10 no 11 no 12	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
période du congé annuel, à un (1) congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il(elle) en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. La date de prise effective du congé sans solde ne peut être refusée par l'employeur, sauf pour motif valable. **Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou en quatre (4) périodes d'une (1) semaine et pris aux conditions décrites au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.** La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé. **ARTICLE 4 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR** Le(la) technicien(ne) appelé(e) temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'il(elle) l'occupe, si il(elle) l'occupe pendant au moins un service régulier. **ARTICLE 5 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE** Le(la) technicien(ne) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure, et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 6. Les dispositions du paragraphe 47.04 sont considérées aux fins de classement dans l'échelle. **ARTICLE 6 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE** (Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 de la convention.) **6.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante: **6.02** Le(la) technicien(ne) a droit, quant au salaire seulement, d'être classé(e) selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il(elle) n'ait pas quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de dix (10) ans. **6.03** Si le(la) technicien(ne) a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, **sa période de probation est de soixante (60) jours de travail**. Au terme de **cette période**, il(elle) est classé(e) au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire. **6.04** Si il (elle) a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation **de soixante (60) jours de travail**, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement du(de la) technicien(ne). **6.05** Nonobstant les paragraphes 6.01, 6.02, 6.03 et 6.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. **6.06** Pour le calcul de l'expérience du(de la) technicien(ne) qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour le(la) technicien(ne) ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.	**No 3**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
6.07 L'employeur doit exiger du(de la) technicien(ne) une attestation de cette expérience acquise, attestation que le(la) technicien(ne) tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. **6.08** S'il est impossible au(à la) technicien(ne) de remettre une preuve écrite de son expérience, il(elle) peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail. **6.09** Au départ du(de la) technicien(ne), l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service. **Formation postscolaire** **6.10** Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe. **6.11** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. **6.12** Lorsque le(la) technicien(ne) utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), il(elle) a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. **6.13** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire. **6.14** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un "fellowship" (F.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire. **6.15** La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. **6.16** Sous réserve du paragraphe 6.12 et du paragraphe 2.03 de l'annexe O, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. Le(la) technicien(ne) ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons. **6.17** Sous réserve du paragraphe 6.18, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins. **6.18** Un(e) technicien(ne) qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et bénéficiait de prime de formation postscolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, lorsque par le fait de sa position ou de sa progression dans l'échelle de salaire il(elle) perd le bénéfice des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postscolaire: - perte d'un demi (1/2) échelon: 3,00 $		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- perte d'un (1) échelon: 5,00 $ - perte de deux (2) échelons: 10,00 $ - perte de trois (3) échelons: 15,00 $ - perte de quatre (4) échelons: 20,00 $ - perte de cinq (5) échelons: 25,00 $ - perte de six (6) échelons: 30,00 $ **ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le(la) technicien(ne) au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classé(e) dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 5.		
ARTICLE 8 CONDITION PARTICULIÈRE À L'AFFICHAGE D'UN POSTE **L'affichage d'un poste vacant doit comprendre l'énumération des travaux à accomplir.**	**no 7**	
ARTICLE 9 CONDITIONS PARTICULIÈRES AU(À LA) TECHNICIEN(NE) CLASSE "B" QUI DEVIENT TECHNICIEN(NE) Le(la) technicien(ne) "classe B" devenu(e) technicien(ne) diplômé(e), reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il(elle) recevait dans le titre d'emploi qu'il(elle) quitte. Il(elle) est alors réputé(e) posséder comme technicien(ne) diplômé(e) le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicien(ne). **ARTICLE 10 COMITÉ D'ORGANISATION DU TRAVAIL** **10.01** Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité d'organisation du travail. Le comité est formé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur. **10.02** Les mandats du comité sont: - de traiter spécifiquement des problématiques rattachées aux techniciens(nes); - de réaliser l'implantation des changements technologiques autres que ceux ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes et d'en évaluer les impacts prévisibles sur l'organisation du travail. **10.03** Aux fins de réaliser leur mandat, les membres du comité doivent avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions. L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes ressources extérieures après consentement des parties. **10.04** Les personnes salariées représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 9.13 de la convention collective.		
ARTICLE 11 ORIENTATION **Cet article remplace le paragraphe 1.39 de la convention collective.** **11.01 Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de rappel, l'employeur procède par ancienneté en tenant compte des principes suivants:** **- les besoins de l'employeur** **- l'intérêt exprimé par les personnes salariées**	**no 13**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- les exigences normales de la tâche autres que l'orientation - la disponibilité - la polyvalence et la stabilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur de l'établissement. **11.02** Les parties locales conviennent des modalités relatives à l'orientation et notamment du nombre de personnes salariées orientées dans un ou plusieurs postes, un ou plusieurs services, un ou plusieurs titres d'emploi. **ARTICLE 12 PRIME D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (E.E.G., ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE)** Le(la) technicien(ne) qui dispense, dans le cadre du programme de stages cliniques reliés à sa formation, l'enseignement et la formation clinique aux étudiants stagiaires reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de: TABLEAU pour chaque heure pendant laquelle il(elle) assume cette responsabilité. **ARTICLE 13 CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ** Le paragraphe 37.02 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante: 6- Expérience La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée de son congé sans solde. **ARTICLE 14 PRIME DE SOINS INTENSIFS** **14.01** L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades. **14.02** L'inhalothérapeute ou le technicien(ne) de la fonction respiratoire appelé(e) à travailler plus de la moitié de son service dans une unité de soins intensifs, soit pour traitements respiratoires et/ou surveillance de bénéficiaires sous respirateurs volumétriques ou autres, reçoit en plus de son salaire, une prime quotidienne de: **ARTICLE 15 CORRECTIFS SALARIAUX** Les paragraphes 15.01 et 15.02 s'appliquent aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants: LISTE **15.01 Majoration des taux et échelles de salaire** (L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa A) du paragraphe 47.07) L'échelle de salaire des personnes salariées en vigueur le 31 mars 1999 est majorée le 1er avril 1999 telle qu'elle apparaît à la convention collective. **15.02** La personne salariée est intégrée, au 1er avril 1999, dans son échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 1999. Le paragraphe 15.03 s'applique aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants: LISTE **15.03** Le supplément prévu au titre d'emploi est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE D CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIER(ÈRE)S **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** **1.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmier(ère)s qui font partie des titres d'emploi suivants: LISTE **1.02** De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un(e) infirmier(ère), cet (cette) infirmier(ère) est couvert(e) par la présente annexe. **ARTICLE 2 LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE** Les libellés et échelles de salaire des titres d'emploi visés à la présente annexe apparaissent à la présente convention collective. **ARTICLE 3 DISPOSITIONS SPÉCIALES** **Candidat(e) à l'exercice de la profession d'infirmier(ère)** **3.01** Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article. **3.02** Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au (à la) candidat(e) à l'exercice de la profession d'infirmier(ère) le salaire de l'infirmier(ère) rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il (elle) a travaillé après cette date. **Candidat(e) admissible par équivalence** **3.03** Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article. **3.04** Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personnes désignées par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ne peut en aucun cas, avoir de façon autonome la responsabilité d'un service. **3.05** La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmier(ère) et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmier(ère). **3.06** En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmier(ère) n'a pas droit à la procédure de grief. **3.07** L'infirmier(ère) 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. **3.08** Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier jour de la période de probation. **Infirmier(ère) en stage d'actualisation** **3.09** L'infirmier(ère) bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article. **3.10 Nonobstant le paragraphe 1.09 de la convention, si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation est de soixante (60) jours de travail.**		Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
3.11 Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation comprenant un stage d'actualisation est de quatre-vingt (80) jours de travail. **3.12** Cet (cette) infirmier(ère) ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Il (elle) doit travailler sous la surveillance d'un(e) infirmier(ère). **3.13** Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmier(ère) et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmier(ère). **3.14** En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.10 et 3.11 du présent article, l'infirmier(ère) n'a pas droit à la procédure de grief. **3.15** L'infirmier(ère) acquiert son ancienneté une fois cette période complétée. La date d'entrée en service de l'infirmier(ère) sert alors de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. **ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE** **4.01** L'infirmier(ère) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6. Les dispositions du paragraphe 47.04 sont considérées aux fins de classement dans l'échelle. **4.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmier(ère) une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postscolaire, attestation que l'infirmier(ère) obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire. À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à l'infirmier(ère) de remettre une preuve écrite de son expérience, il (elle) peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail. **ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE** (Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 de la convention) **5.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante: **5.02** L'infirmier(ère) a droit, quant au salaire seulement, d'être classé(e) selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il(elle) n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans. **5.03** Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, **sa période de probation est de soixante (60) jours de travail**. Au terme de **cette période**, il (elle) est classé(e) au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire. **5.04** Si il(elle) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation **de soixante (60) jours de travail**, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmier(ère). **5.05** Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle	**No 3**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. **5.06** Pour le calcul de l'expérience de l'infirmier(ère) qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'expérience. Cependant, pour l'infirmier(ère) ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience. **5.07** Au départ de l'infirmier(ère), l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service. **ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE** **6.01** Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 6.10 et 6.11 de la présente annexe d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire. Cette disposition ne s'applique pas pour les activités prévues au paragraphe 41.02 de la convention. **6.02** Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 6.10 et 6.11 de la présente annexe d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire. **6.03** Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmier(ère) doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si il(elle) utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où il(elle) travaille, il(elle) a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire. **6.04** Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, les infirmiers(ères) qui l'ont suivi, conservent les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postscolaires déjà existants. **6.05** Toutefois, l'infirmier(ère) qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminés, quel que soit le poste qu'il (elle) occupe: - brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons; - une (1) année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons; - baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons; - maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons. **6.06** L'infirmier(ère) possédant un ou plusieurs diplômes d'études postscolaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons. **6.07** L'infirmier(ère) détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'il(elle) travaille dans un service où l'employeur a octroyé, entre le 1er		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
janvier 1983 et la date d'entrée en vigueur de la convention, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique. L'infirmier(ère) qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postscolaires est réputé(e) posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmiers(ères) pour la formation exigée ou réputée requise. **6.08** L'infirmier(ère) qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'il(elle) a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09. Lorsqu'un(e) infirmier(ère), qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postscolaire parce qu'il(elle) se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cet(cette) infirmier(ère) reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %. L'infirmier(ère) qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09. **6.09** Aux fins d'application du présent article, l'employeur requiert la formation postscolaire selon les modalités suivantes: 1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmiers(ères) du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle; 2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle. **Formation postscolaire reconnue** **6.10** La liste des programmes d'études postscolaires reconnus à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et leur valeur relative apparaissant à l'annexe M ainsi que les programmes d'études offerts par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe. **6.11** Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'infirmier(ère) est classé(e) dans la nouvelle échelle décrite à l'article 2 selon son expérience et sa formation postscolaire. **ARTICLE 8 MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES** **(Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention collective aux paragraphes 41.02 et 41.03)** **8.01 L'employeur consulte le syndicat en soumettant annuellement son projet d'activités de mise à jour visant à maintenir chez les infirmiers(ères) les connaissances théoriques et pratiques requises à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.** **Ce projet doit être transmis à la partie syndicale au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.** À cette fin, l'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet (ETC), calculé selon la formule suivante: FORMULE **Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.** **À la fin de chaque année, l'employeur transmet au syndicat un bilan des activités de mise à jour effectuées par l'établissement.** **8.02 La mise à jour est donnée dans ou hors de l'établissement sans frais pour l'infirmier(ère) et sans perte de salaire. Si cette formation est acquise en dehors de l'établissement, l'employeur assume la différence entre les frais de déplacement et de séjour et les frais qu'il (elle) aurait normalement encourus si il(elle) avait poursuivi son travail régulier.** **Si un(e) infirmier(ère) suit un tel cours de mise à jour en dehors de ses heures de travail, l'employeur lui remet en temps, à taux simple, l'équivalent des heures de cours dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin du cours, à défaut de quoi, les heures de cours sont rémunérées à taux et demi. Si une telle remise a lieu, ces heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins de temps supplémentaire.** (Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention collective à l'article 36 - Récupération scolaire et congé sans solde pour études) **8.03** Telle absence ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmier(ère) reprend les droits qu'il (elle) avait à son départ. **8.04** Cependant, dans le cas de l'infirmier(ère) qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la Santé et des Services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à la condition que l'infirmier(ère) demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q. c.S-4.2 et amendements) pour une période équivalente à la durée de son absence pour études. **8.05 L'infirmier(ère) peut également utiliser, aux fins d'études, le congé partiel sans solde prévu au paragraphe 21.16 de la convention collective.** En plus des bénéfices qui y sont prévus, elle est alors considérée à temps complet quant au calcul de l'ancienneté et, si elle est visée par les dispositions du paragraphe 8.04, quant au	**no 13**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
calcul de l'expérience. **ARTICLE 9 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS** **9.01** Un comité des soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. **9.02** Il se compose de quatre (4) personnes désignées par le syndicat dont deux (2) infirmiers(ères) et de deux (2) personnes salariées visées par l'annexe B au service de l'employeur et de quatre (4) personnes désignées par l'employeur. Lorsqu'il n'y a pas de personnes salariées affiliées à la CSN visées par l'annexe B de la présente convention collective, le comité se compose de trois (3) personnes salariées visées par la présente annexe, désignées par le syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'employeur. Chaque partie peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais une personne de l'extérieur lorsqu'elle le juge approprié. **9.03** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers(ères) concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers. **9.04** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. **9.05** Les infirmiers(ères) qui siègent à ce comité sont libérés(es) de leur travail sans perte de salaire. **9.06** L'infirmier(ère) qui se croit lésé(e) sur des sujets prévus à 9.03, porte plainte par écrit au comité. Si plusieurs infirmiers(ères) collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus à 9.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité. **9.07** Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat. **9.08** L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité. **9.09** Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier(ère) ou le syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.08. **9.10** Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre. **9.11** L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la nomination de l'arbitre, désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier. **9.12** L'arbitre doit transmettre par écrit au MSSS, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage. Le MSSS peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage. L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS rencontrent les membres du comité des soins infirmiers, prennent connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur. **9.13** Ces diverses pièces, tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
officiel du MSSS, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire. **9.14** L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties. L'arbitre accompagné des assesseurs peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision. **9.15** Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos. L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail pour la conduite des séances d'arbitrage. Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment. Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant la Loi des poursuites sommaires du Québec, comme si elle avait été assignée suivant cette loi. **9.16** La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au MSSS ainsi qu'aux deux (2) parties. Advenant le cas où l'un ou l'autre des représentants des parties est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au MSSS et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence. **9.17** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue. **9.18** Les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale. **ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL** **(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 18 de la convention collective)** **10.01 L'infirmier(ère) n'est pas soumis(e) au régime des heures brisées.** **10.02 L'infirmier(ère) dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Il (elle) n'est pas tenu(e) de prendre son repas à l'établissement.** **10.03 À la demande de l'infirmier(ère), l'employeur peut accorder quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines de travail.** **10.04 Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les infirmiers(ères) d'un même service. Cependant, l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par deux (2) semaines.** **10.05 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 service à tour de rôle entre les infirmiers(ères) à l'exception de l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef de jour qui n'est pas assujetti(e) au système de roulement.** **10.06 Les documents affichés indiquant les jours de congé et les horaires de travail sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.** **10.07 Avant d'être affecté(e) au service de soir ou de nuit dans un établissement où il(elle) n'a jamais travaillé, l'infirmier(ère) bénéficie d'une période d'initiation, en service de jour, d'une durée minimum de deux**	**no 9**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
(2) semaines. Les parties locales peuvent convenir des modalités et d'une durée additionnelle de l'initiation.		
ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	no 10	
(Les dispositions prévues à l'article 19 de la convention collective s'appliquent également à l'infirmier(ère) en y ajoutant le paragraphe suivant).		
Une chambre ou un local convenable est mis à la disposition de l'infirmier(ère) qui doit demeurer à l'établissement pour assurer la disponibilité.		
ARTICLE 12 CONGÉ ANNUEL		
(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 21 de la convention collective)		
12.01 L'infirmier(ère) qui n'a pas un (1) an de service au 30 avril a droit à un douzième (1/12) de quatre (4) semaines de congé annuel pour chaque mois de service.		
LISTE	no 11	
12.02 La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 15 mai et le 15 octobre. Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à l'infirmier(ère) qui lui en fait la demande par écrit avant le 1er avril de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 15 mai au 15 octobre à la condition que le report partiel ou total des congés annuels ne cause aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.		
12.03 La période de congé annuel est indivisible, sauf à la demande écrite de l'infirmier(ère), sous réserve du paragraphe 12.04.		
12.04 L'employeur affiche une liste des infirmiers(ères) avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils (elles) ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription.		
L'infirmier(ère) y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril si il(elle) prend son congé annuel durant la période normale ou le 1er septembre si il (elle) prend son congé annuel en dehors de cette période.		
L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les infirmiers(ères) et de leur ancienneté mais appliquée par service.		
12.05 Le programme des congés annuels est affiché dans tous les services au plus tard le 15 avril ou le 15 septembre, selon le cas.		
Il ne peut être modifié sauf dans le cas prévu au paragraphe 12.06 ou dans le cas de l'infirmier(ère) qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel.		
Dans le dernier cas, l'infirmier(ère) muté(e) prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de l'infirmier(ère) qu'il (elle) remplace ou à toute autre date convenue avec l'employeur.		
Lorsque l'infirmier(ère) qu'il(elle) remplace a déjà pris son congé annuel ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, l'infirmier(ère) muté(e) s'entend autrement avec l'employeur ou a le choix de toute autre date qui n'est pas déjà réservée à un(e) autre infirmier(ère).		
12.06 Il est loisible à deux (2) infirmiers(ères) du même service d'échanger entre eux (elles) leur congé annuel, avec le consentement de leur supérieur immédiat.		
(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 21.14 de la convention collective)	no 12	
12.07 Après un (1) an de service au 30 avril, l'infirmier(ère) a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un mois, à la condition qu'il (elle) en		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. La date de prise effective du congé sans solde ne peut être refusée par l'employeur, sauf pour motif valable. **Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou en quatre (4) périodes d'une (1) semaine et pris aux conditions décrites au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.** La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé. **ARTICLE 13 PRIME DE SOINS INTENSIFS** **13.01** L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades. **13.02** L'infirmier(ère) appelé(e) à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, une prime quotidienne: TAUX **ARTICLE 14 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS(ES) INFIRMIERS(ÈRES) CANDIDATS(ES) À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIER(ÈRE)** Il est entendu qu'aux fins de l'article 2 de la présente annexe, l'employeur considérera comme infirmier(ère), l'infirmier(ère) actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmier(ère) antérieurement à 1966 et qui était reconnu(e) par cet établissement comme infirmier(ère) diplômé(e) en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention. **ARTICLE 15 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS** Lorsqu'aucun(e) assistant(e)-infirmier(ère)-chef ou assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) n'est en fonction dans un service, l'infirmier(ère) qui remplace temporairement l'infirmier(ère)-chef pour une période d'au moins sept heures et quart (7 1/4) continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire: TAUX **ARTICLE 16 CONGÉ SANS SOLDE POUR OEUVRER DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE** Dans le but de faciliter le recrutement des infirmiers(ères) dans les établissements nordiques, les parties conviennent de ce qui suit: **16.01** Après entente avec son employeur, l'infirmier(ère) recruté(e) pour oeuvrer dans un des établissements suivants: - Centre de santé Minganie; - 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; - Point de services de Schefferville et de Kawawachikamack du CLSC de l'Hématite;		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois. **16.02** Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde peut être prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois. **16.03** Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde: **A) Ancienneté** L'ancienneté acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'infirmier(ère), à son retour, à moins d'entente différente entre les parties locales. **B) Expérience** L'expérience acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'infirmier(ère) à son retour. **C) Mutations volontaires** L'infirmier(ère) peut poser sa candidature à un poste affiché 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. **D) Congé annuel** L'employeur remet à l'infirmier(ère) la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde. **E) Congés-maladie** Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29, sont portés au crédit de l'infirmier(ère) et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30. En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont remboursés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention. **F) Régime de retraite** L'infirmier(ère), durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si il (elle) revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. **G) Assurance-groupe** L'infirmier(ère) n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. Toutefois, il (elle) bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où il (elle) travaille et ce, dès le début de son emploi. **H) Exclusion** Sauf les dispositions du présent paragraphe, l'infirmier(ère), durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si il (elle) n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11 de la convention collective. **I) Modalités de retour** L'infirmier(ère) peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'il (elle) l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que l'infirmier(ère) détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'infirmier(ère) doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
14.14 à 14.22 de la présente convention. **ARTICLE 17 CORRECTIFS SALARIAUX** **17.01 Majoration des taux et échelles de salaire** (L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 47.07) L'échelle de salaire des infirmiers(ères) en vigueur le 31 mars 2000 est majorée le 1er avril 2000 telle qu'elle apparaît à la convention collective. **17.02** L'infirmier(ère) est intégrée, au 1er avril 2000, dans son échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 2000. (Le paragraphe 17.03 remplace le paragraphe 52.08 de la convention collective) **17.03 Forfaitaire** Sous réserve des dispositions du paragraphe 52.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 52.03, 52.04, 52.05 et 52.06 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective. L'infirmier(ère) reçoit en plus un montant forfaitaire égal à 3 % du salaire, des suppléments, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire, du temps supplémentaire, des indemnités et des prestations reçus entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, majorés des pourcentages d'augmentation applicables. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire. Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués. (Le paragraphe 17.04 s'applique à l'assistant(e) infirmier(ère)-chef) **17.04** Le supplément prévu au titre d'emploi est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000.		
ANNEXE E **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS(TRICES)** **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe. **ARTICLE 2 TITRE D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLES DE SALAIRE** Le libellé et les échelles de salaire du titre d'emploi d'éducateur(trice) apparaissent à la présente convention. **ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION** Tout(e) nouvel(le) éducateur(trice) est soumis(e) à une période de probation **de cent quatre-vingt (180) jours civils. Cependant, si, au terme de cette période, l'éducateur(trice) n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il(elle) ait accompli cent vingt (120) jours de travail.** L'éducateur(trice) en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, il(elle) n'a pas droit à la procédure de grief.	**no 3** **no 7**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 4 MUTATIONS VOLONTAIRES **La personne salariée de l'établissement qui n'est pas éducateur(trice) et à laquelle un poste d'éducateur(trice) est attribué en vertu du paragraphe 13.10 de la convention collective, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours de travail.** **Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.** Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire 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 personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.	**no 9**	
ARTICLE 5 PÉRIODE DE REPOS **Les périodes de repos sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.** **ARTICLE 6 REPAS** Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur(trice) appelé(e), dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.	**no 10**	
ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE **Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir:** **1- aux éducateurs(trices) du même service;** **2- si les éducateurs(trices) du même service ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offrira aux éducateurs(trices) des autres services, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement.** **ARTICLE 8 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE** **8.01** L'éducateur(trice) à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cegep) une prime d'encouragement à l'étude: TAUX **8.02** Toutefois, l'éducateur(trice) qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime. **8.03** Les équivalences ou les exemptions accordées par le cegep ne sont pas acceptées aux fins de cet article. **8.04** Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducateur(trice) lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire. **8.05** Les programmes complétés et réussis en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cegep) ne sont pas considérés aux fins de l'application de l'annexe O. **ARTICLE 9 PERFECTIONNEMENT** Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur(trice)". L'éducateur(trice) qui complète et réussit trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
d'un diplôme universitaire en psycho-éducation, en enfance inadaptée ou en adaptation scolaire et sociale bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O. **ARTICLE 10 RÉMUNÉRATION** **10.01** Classe 03 Cf. Convention collective **10.02** Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère de l'Éducation, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement. **10.03 Classe 02** Cf. Convention collective **10.04 Classe 01** Cf. Convention collective **10.05** Lorsque l'éducateur(trice) accède à une classe supérieure, il(elle) est situé(e) dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il(elle) ne peut subir de diminution de traitement. **10.06** Les éducateurs(trices) au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui ont opté, avant le 30 juin 1978, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admis(es) à la classe 02, si ils (elles) ont complété et réussi cinquante pourcent (50 %) des cours. **ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL** **La semaine de travail de l'éducateur(trice) est celle qui existe à la date d'entrée en vigueur de la convention.** La semaine de travail peut être de trente-cinq (35) heures, trente-six heures et quart (36 1/4), ou trente-huit heures et trois quarts (38 3/4), **divisées en cinq (5) jours de sept (7) heures, sept heures et quart (7 1/4), ou sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.** **Toutefois, les parties conviennent que, lorsque la semaine de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors des arrangements locaux, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) par semaine.** **ARTICLE 12 DISPOSITION SPÉCIALE S'APPLIQUANT AU CENTRE HOSPITALIER DE CHARLEVOIX** **Chef de module** Personne qui assure le déroulement des opérations courantes d'un module. Elle anime l'équipe du module en favorisant une attitude de continuité dans les relations personnel-bénéficiaire. Elle coordonne et participe à la réalisation des programmes de réadaptation, doit voir à l'individualisation et au bien-être du bénéficiaire, élabore et contrôle les règles de vie propres au module. Il est accordé au détenteur du titre d'emploi de chef de module, une prime annuelle:	**no 9**	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.
ANNEXE F **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS:** - Centre de santé Innulitsivik		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James - Centre de santé Tulattavik de l'Ungava		
ARTICLE 1 CONGÉS FÉRIÉS **Le troisième (3e) alinéa du paragraphe 20.03 de la convention collective est modifié de la façon suivante:** **La personne 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.**	**no 11**	
ARTICLE 2 PÉRIODE DE FAMILIARISATION **2.01 L'infirmier(ère), l'infirmier(ère)-bachelier(ère), le(la) travailleur(euse) social(e) professionnel(le) et l'agent(e) de relations humaines recrutés(es) à l'extérieur des secteurs III, IV et V pour travailler dans un établissement visé par la présente annexe bénéficient lors de l'embauchage d'une période de familiarisation d'une durée variant de quinze (15) à trente (30) jours de travail.** **Les autres personnes salariées recrutées à l'extérieur desdits secteurs ont droit à une période de familiarisation de trois (3) jours de travail.** **2.02 Ces périodes de familiarisation se situent avant la période de probation. Durant cette période de familiarisation, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que pendant sa période de probation.** **2.03 La période de familiarisation mentionnée au paragraphe 2.01 s'applique aux personnes salariées qui n'ont pas d'expérience dans un établissement situé dans les secteurs III, IV et V ou à celles qui n'y ont pas acquis d'expérience au cours des cinq (5) dernières années.**	**no 13**	
ARTICLE 3 MUTATIONS VOLONTAIRES **Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 13 de la convention collective.** **3.01 Prioritairement à tout autre candidat, l'employeur accorde au candidat autochtone tout poste vacant ou nouvellement créé, dans la mesure où ledit candidat pourra rencontrer les exigences normales de la tâche à l'intérieur d'une période de familiarisation de vingt (20) jours de travail.** **Cette priorité s'applique si aucune personne salariée de l'équipe spéciale prévue à l'article 23 de la convention n'est réputée candidate et ne peut obtenir le poste.** **3.02 La période d'initiation et d'essai prévue au paragraphe 13.13 et, le cas échéant, la période de probation prévue à l'article 1 et aux dispositions correspondantes des annexes débutent à la fin de la période de familiarisation.**	**no 7**	
ARTICLE 4 CONGÉ SANS SOLDE **4.01 Le premier (1er) alinéa du paragraphe 21.15 de la convention collective est modifié de la façon suivante:** **La personne salariée comptant au moins trois (3) ans de service obtient, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une (1) fois par période d'au moins trois (3) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe 21.14. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande, par écrit, à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé. Les parties locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que trois (3) ans.**	**no 12**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
4.02 La personne salariée autochtone bénéficie d'un congé sans solde de cinq (5) jours afin de lui permettre de poursuivre ses traditions, à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance à l'employeur. **ARTICLE 5 AVANTAGES SOCIAUX** **5.01** Le quatrième (4e) alinéa du paragraphe 22.31 de la convention collective est modifié de la façon suivante: lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet et ce, si le lieu des funérailles se situe à l'extérieur du secteur visé.		
ANNEXE G **ANNEXE DES PROFESSIONNELS(LES)** **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées classées dans le groupe (01) - Professionnels(les) à l'exception de celles visées par l'annexe N. **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION** La section A de l'article 1 de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes: Toute nouvelle personne salariée **qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires,** est soumise à une période de probation **de quatre-vingt-onze (91) jours.** **Cependant, si au cours de cette période, la personne 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 statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.** Toute nouvelle personne salariée **qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires,** est soumise à une période de probation **de cent quatre-vingts (180) jours.** **Cependant, si au terme de cette période, la personne 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 vingts (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.** La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. **ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE** (Cet article remplace l'article 17 de la convention collective) **3.01** La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. 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 personne salariée.	**no 3**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
3.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne 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 personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.		
3.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation **pour une durée de six (6) mois**. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.	**no 3**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."
3.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation **pour une durée de six (6) mois**. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts (3/4) de ses années d'expérience antérieure.		
3.05 Nonobstant les paragraphes 3.01, 3.03 et 3.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.	**no 19**	
3.06 Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession dans la province de Québec, et se conforme à la décision prise par ledit ordre, à la fin du stage.		
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL (L'article suivant s'ajoute à l'article 6 de la convention collective)		
4.01 Toute personne salariée qui n'est pas membre du syndicat, au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, doit le devenir et maintenir son adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de son emploi.	**no 7**	
ARTICLE 5 MUTATIONS VOLONTAIRES **(L'article suivant remplace l'article 13 de la convention collective à l'exception des paragraphes 13.02, 13.08, 13.09 ainsi que 13.14 à 13.20).**		
5.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation doit être affiché immédiatement aux endroits habituels, durant une période de quinze (15) jours civils.		
5.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement pendant la période où il est soumis à l'application du présent article. La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenue, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste.		
5.03 Toute personne salariée, peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.		
5.04 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.		
5.05 Le poste est accordé au candidat le plus compétent parmi ceux qui ont postulé et qui répond aux		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
exigences pertinentes, que celui-ci vienne ou non de l'unité de négociation. En cas de contestation sur la plus grande compétence du candidat à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve. **5.06 Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur, si plusieurs candidats ont une compétence équivalente.** **5.07 Si un poste à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur un candidat de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 5.09.** **5.08 L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.** **5.09 Le candidat auquel le poste est attribué en vertu des paragraphes 5.05 et 5.06 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.** Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. **5.10 La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article** et du paragraphe 15.05. **Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'employeur.** **Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature** en tenant compte du paragraphe 15.05 de la convention collective. **5.11 Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.** **5.12 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).** **La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.** **ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL** **(L'article suivant remplace l'article 18 de la convention collective)** **6.01** La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures **réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.** **6.02 Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine.** **6.03 La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.** **6.04 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.** **6.05** La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par journée de travail.	**no 9**	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Cependant, elle ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.		
ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Cet article remplace l'article 19 de la convention collective) **7.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire. Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants. **7.02** La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai; 2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.	**no 11**	
ARTICLE 8 CONGÉ ANNUEL **L'article 21 de la convention collective s'applique aux personnes salariées couvertes par la présente annexe. Cependant, les trois premiers alinéas du paragraphe 21.01 de cet article sont remplacés par le suivant.** **8.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur n'apportera aucun changement au régime de vacances actuellement en vigueur.**		
ARTICLE 9 ÉVALUATION **9.01** Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance. **9.02** Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel et le chef de service.		
ARTICLE 10 PERFECTIONNEMENT **(Cet article remplace l'article 36 de la convention collective)** **10.01 Avec l'autorisation de l'employeur, toute personne salariée peut participer à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de la formation professionnelle.** **10.02 Les frais encourus par les personnes salariées pour ces activités sont à la charge de l'employeur s'ils lui ont été dévoilés et s'il les a acceptés.** **10.03 L'employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée qui en fait la demande, aux fins d'études pertinentes à sa profession.** **10.04 Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.** **10.05** La personne salariée en congé d'absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son	**no 13** **no 12**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ancienneté si ladite absence n'excède pas soixante-deux (62) semaines. Si ladite absence excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale de l'absence. **10.06 À son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.** **ARTICLE 11 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE** (Cet article remplace les paragraphes 38.01 et 38.02 de la convention collective). **11.01** Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard. **11.02 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel document devra faire mention de la fonction du contre-signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.** **11.03 Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document d'ordre professionnel ou technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur ou des auteurs, leurs qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle ils exercent leur profession.** **11.04 Une personne salariée n'est pas tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver, ni de modifier un tel document qu'elle a signé et qu'elle croit exact. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la personne salariée peut retirer sa signature. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver.** **11.05 Les parties reconnaissent comme base de leur action professionnelle les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention.** **11.06** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement. **ARTICLE 12 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE** **12.01** Les libellés et échelles de salaire des titres d'emploi visés par la présente annexe apparaissent à la convention collective. **Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi** **12.02** Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles embauchées après cette date, sont classifiées selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au paragraphe 12.01 conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi et ce, rétroactivement au 1er juillet 1998 ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure. **12.03** La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un de ces titres d'emploi, est réputée posséder les qualifications minimales	**no 19**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
requises pour ce titre d'emploi. **12.04** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée. **Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective** (Le paragraphe suivant remplace le 3e alinéa du paragraphe 47.01 de la convention collective). **12.05** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16. **Reconnaissance des années d'expérience professionnelle** **12.06** Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle. **12.07** Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée. **12.08** Sous réserve des paragraphes 12.10 à 12.16 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois. **12.09** Nonobstant les paragraphes 12.06 et 12.07, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983. **Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle** **12.10** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle. **12.11** Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle. **12.12** Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle. **12.13** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté. **12.14** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience. **12.15** "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée. **12.16** À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Cependant, en application du paragraphe 12.12, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée. **Avancement d'échelon** **12.17** 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 17. Dans le cas des conseillers ou conseillères en alimentation (sans internat), la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 9 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 10 à 18. **12.18** L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant. **12.19** Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 12.10 à 12.16. **12.20** L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur. **12.21** Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée. **12.22 Prime de coordination professionnelle** La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire. **ARTICLE 13 CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ** Le paragraphe 37.02 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante: 6- Expérience La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée de son congé sans solde		
ANNEXE H : DISPARITÉS RÉGIONALES		Matière nationale
ANNEXE I **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES SERVICES COMMUNAUTAIRES (BUANDERIES)** **Les dispositions de la présente convention** s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des services communautaires (buanderies). **ARTICLE 1 NOTION DE SERVICE** **Les parties définissent localement les différents services.** **ARTICLE 2 MESURES D'HYGIÈNE** L'employeur doit fournir aux personnes salariées affectées au triage, ou à la réception du linge souillé la possibilité de se doucher sur le temps de travail pour éviter la transmission de germes pathogènes à leur famille ou à leur	**no 2**	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
entourage. L'employeur s'efforce d'éliminer dans la mesure du possible les émanations d'odeurs nauséabondes au moyen de techniques appropriées.		
ANNEXE J **CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UN CENTRE DE SANTÉ AVEC UNE VOCATION DE CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES (CLSC)** **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées à l'emploi d'un des centres de santé suivants qui oeuvrent uniquement dans des unités de travail dont la vocation est celle d'un centre local de services communautaires (CLSC) au sens de la loi: - Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie James - Centre de santé Ste-Famille **ARTICLE 2 DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL** **2.01 Période de probation** Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation **dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage. La durée de la période de probation est établie comme suit:** **a) Les personnes salariées non professionnelles affectées au travail social et communautaire y compris le(la) préposé(e) à l'accueil et l'auxiliaire familial(e) et social(e): cent quatre-vingts (180) jours civils, sauf si cette règle est contredite localement par les parties.** **Cependant, si au terme de cette période la personne 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 statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.** b) La personne salariée professionnelle Toute nouvelle personne salariée **qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires,** est soumise à une période de probation **de quatre-vingt-onze (91) jours.** **Cependant, si au cours de cette période, la personne 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 statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.** Toute nouvelle personne salariée **qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires** est soumise à une période de probation **de cent quatre-vingts (180) jours.** **Cependant, si au terme de cette période, la personne 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 statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont**	**no 3**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
considérés comme des jours de travail. **c) Toutes les autres personnes salariées: la période de probation est de quarante-cinq (45) jours civils. Cependant, si au terme de cette période, la personne 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.** **2.02** La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12. **2.03 Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours civils 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.**		
2.04 "Poste" désigne un ensemble de devoirs, attributions et responsabilités requérant les services d'une personne salariée à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention à l'intérieur d'une unité de travail.	**no 1**	
2.05 "Unité de travail" désigne un groupe de personnes salariées couvertes par l'unité de négociation, exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat à l'intérieur d'un même module ou programme permanent. **Aux fins d'application de la présente convention, une unité de travail équivaut à un service.**	**no 2**	
ARTICLE 3 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL		
3.01 Les personnes salariées des titres d'emploi suivants ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures **réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures:** - auxiliaire familial(e)et social(e) - travailleur(euse) communautaire - travailleur(euse) de quartier ou de secteur - préposé(e) à l'accueil - technicien(ne) en assistance sociale - infirmier ou infirmière - infirmier(ère)-bachelier(ère) - assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère)	**no 9**	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.
ARTICLE 4 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE Les libellés et échelles de salaire des titres d'emploi visés à la présente annexe apparaissent à la convention collective. **ARTICLE 5 MÉCANISMES D'INTÉGRATION DU(DE LA) TECHNICIEN(NE) EN ASSISTANCE SOCIALE** **5.01** Le(la) T.A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi. **5.02** Les T.A.S. sont assurés(es) du maintien, à titre de droits acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
cause pour quelque motif que ce soit. **5.03** L'échelle du(de la) T.A.S. s'applique aux personnes salariées ayant complété le cours de technicien(ne) en assistance sociale. **5.04** Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article. **5.05** Les T.A.S. à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social, sociologie, criminologie, psychologie ou sexologie, obtiennent deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle T.A.S et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O. **5.06** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Pour le calcul de l'expérience du(de la) T.A.S. qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour le(la) technicien(ne) en assistance sociale ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience. Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée. **5.07** Nonobstant le paragraphe 5.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.		
ANNEXE K : 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 L : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT		Matière nationale
ANNEXE M : RELATIVE AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES POSTSCOLAIRES RECONNUS		Matière nationale
ANNEXE N **CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER(ÈRE)-BACHELIER(ÈRE)** **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** **1.01** Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à l'infirmier(ère)-bachelier(ère), à l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) et à l'infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat. Les libellés et échelles de salaire de ces titres d'emploi apparaissent à la convention collective.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.02 Les dispositions suivantes de l'annexe D s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe: - article 8 - mise à jour et congé sans solde pour études - article 9 - comité des soins infirmiers - article 10 - heures et semaines de travail - article 12 - congé annuel - article 13 - prime de soins intensifs - article 15 - remplacement à différentes fonctions - article 16 - congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique **1.03** Les dispositions suivantes de l'annexe G s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe: - article 5 -Mutations volontaires - article 9 -Évaluation - article 11 -Pratique et responsabilité professionnelle - article 12 -Reconnaissance des années d'expérience professionnelle (paragraphes 12.06 à 12.09) Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle (paragraphes 12.10 à 12.16) Avancement d'échelon (paragraphes 12.17 à 12.21) **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION** (La section A de l'article 1 de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes.) Toute nouvelle personne 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 personne 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 statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. Toute nouvelle personne 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-vingts (180) jours. Cependant, si au terme de cette période, la personne 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 statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. **ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE** (Cet article remplace l'article 17 de la convention collective.)	**no 3**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
3.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans 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 personne salariée. **3.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne 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 personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite. **3.03** Nonobstant le paragraphe 3.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. **3.04 Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession dans la province de Québec (OIIQ), et se conforme à la décision prise par ledit ordre, à la fin du stage.** **ARTICLE 4 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 14 (PROCÉDURE DE MISE À PIED) ET À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)** Aux fins d'application des paragraphes 14.14 (3e étape) et 15.05 (poste comparable), les titres d'emploi d'infirmier(ère)-bachelier(ère), d'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) et d'infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat sont réputés être compris dans le secteur d'activités "infirmier(ère)". **ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE** (Cet article remplace le paragraphe 19.04 de la convention collective) La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai; 2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel. **ARTICLE 6 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION** **Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective** **6.01** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 3 de la présente annexe et,	**no 18**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16 de l'annexe G, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. **6.02** La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16 de l'annexe G. **Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective** **6.03** La personne salariée promue à un poste d'infirmier(ère)-bachelier(ère), d'assistant(e)- infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) ou d'infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 6 de l'annexe D et de la prime prévue pour le(la) chef d'équipe. Quant à l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef et à l'infirmier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmier(ère)-bachelier(ère), il(elle) maintient la rémunération qu'il(elle) recevait avant sa promotion (salaire plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 6 de l'annexe D) jusqu'à ce qu'il(elle) se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu'il(elle) recevait avant sa promotion. **6.04** Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmier(ère), l'infirmier(ère)-bachelier(ère) ou l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) (ou l'infirmier(ère)-bachelier(ère)-assistant(e) du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire et du supplément prévu pour le(la) chef d'équipe), il(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'infirmier(ère)-bachelier(ère), le salaire qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier(ère)-bachelier(ère) lui procure un salaire moindre que celui qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté, il(elle) continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon. **ARTICLE 7 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS** **7.01** L'infirmier(ère) en santé communautaire [1], le moniteur ou la monitrice, l'assistant(e)- infirmier(ère)-chef et l'infirmier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des paragraphes 6.10 et 6.11 de l'annexe D (conditions particulières à l'infirmier(ère)), est classifié(e) infirmier(ère)-bachelier(ère) ou, le cas échéant, assistant(e)- infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) ou infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme. **7.02** Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe 7.01 sont celles apparaissant au paragraphe 6.03 de la présente annexe. **ARTICLE 8 CORRECTIFS SALARIAUX** **8.01 Majoration des taux et échelles de salaire**		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
(L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 47.07) L'échelle de salaire des personnes salariées en vigueur le 31 mars 2000 est majorée le 1er avril 2000 telle qu'elle apparaît à la convention collective. **8.02** La personne salariée est intégrée, au 1er avril 2000, dans son échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 2000. (Le paragraphe 8.03 remplace le paragraphe 52.08 de la convention collective) **8.03 Forfaitaire** Sous réserve des dispositions du paragraphe 52.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 52.03, 52.04, 52.05 et 52.06 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective. La personne salariée reçoit dans le même délai un montant forfaitaire égal à 3 % du salaire, des suppléments, du temps supplémentaire, des indemnités et des prestations reçues entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, majorés des pourcentages d'augmentation applicables. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire. Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués. (Le paragraphe 8.04 s'applique à l'assistant(e) infirmier(ère)-chef bachelier(ère)) **8.04** Le supplément prévu au titre d'emploi est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000		
ANNEXE O : RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE		Matière nationale
ANNEXE P : RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS		Matière nationale

ANNEXES STATU QUO FSSS-CLSC	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE C : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIEN(NE)S EN ASSISTANCE SOCIALE Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens(nes) en assistance sociale. **ARTICLE 1 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE** Afin de protéger la confidentialité professionnelle des personnes salariées, l'employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis.		
ARTICLE 2 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS **2.01 Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir le perfectionnement des personnes salariées, y compris le recyclage, et elles s'engagent à coopérer à cette fin.**	**no 13**	
2.02 Congé sans solde pour études **La personne salariée couverte par la présente annexe, peut, après entente avec la direction, obtenir des congés sans solde dans le but de se perfectionner ou de préparer une thèse, pour des périodes à être déterminées entre les parties. Au retour, l'employeur lui offre un poste au moins équivalent à celui qu'elle détenait à son départ conformément à la clause d'ancienneté.**	**no 12**	
2.03 La personne salariée autorisée par l'employeur à participer à un colloque, le fait sans perte de salaire et les dépenses de déplacement et de séjour lui sont remboursées.	**no 13**	
ARTICLE 3 MÉCANISMES D'INTÉGRATION DU (DE LA) TECHNICIEN(NE) EN ASSISTANCE SOCIALE **3.01** Le (la) T.A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi. Nonobstant l'alinéa précédent, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. **3.02** Les T.A.S. sont assurés(es) du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit. **3.03** Les T.A.S. à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social, sociologie, criminologie, psychologie ou sexologie, obtiennent deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle T.A.S et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe J. **3.04** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Aux fins d'application de l'alinéa précédent, une personne salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de deux-cent vingt-cinq (225) jours de travail. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CLSC	Annexe A-1	REMARQUES
congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année de service. Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.		
ANNEXE L : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIERS(ÈRES) ET AUX INFIRMIERS(ÈRES)-BACHELIERS(ÈRES) TRAVAILLANT DANS UN DISPENSAIRE **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux infirmiers(ères) et aux infirmiers(ères)-bacheliers(ères) travaillant dans un dispensaire du Centre de Santé de la Basse Côte Nord ou dans un dispensaire du Centre de Santé St-Jean Eudes, situé à l'est de Hâvre St-Pierre. **ARTICLE 2 FORMATION EN COURS D'EMPLOI** Tout(e) infirmier(ère) et infirmier(ère)-bachelier(ère) travaillant dans un dispensaire où aucun médecin n'assure une permanence a droit, une (1) fois par année, à une (1) période de mise à jour de cinq (5) jours, laquelle doit être adaptée aux besoins de l'employeur. Cette période de mise à jour doit être accolée à une (1) sortie sauf si elle est donnée à l'établissement même. **ARTICLE 3 DISPONIBILITÉ À DOMICILE** L'infirmier(ère) ou l'infirmier(ère)-bachelier(ère), visé(e) par le présent article, en disponibilité à domicile et 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 19.09, est rémunéré(e) selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'il(elle) consacre auxdits appels téléphoniques. Cependant, il(elle) n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. **ARTICLE 4 FORMATION POSTSCOLAIRE** Malgré les dispositions du paragraphe 5.03 de l'annexe B, l'infirmier(ère) bénéficie, pour la durée de son assignation dans un dispensaire, de l'avancement d'échelon(s) ou de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire, en autant qu'elle soit reconnue. **ARTICLE 5 SÉCURITÉ** L'employeur s'engage à prendre les moyens appropriés pour qu'il y ait au moins deux (2) infirmiers(ères) et/ou infirmiers(ères)-bacheliers(ères) par dispensaire. Cependant, cet engagement ne s'applique pas lorsque l'infirmier(ère) ou l'infirmier(ère)- bachelier(ère) réside avec une personne majeure de la famille ou avec son conjoint ou lorsque l'infirmier(ère) ou l'infirmier(ère)-bachelier(ère) , avec l'accord de son employeur, préfère oeuvrer seul(e) dans le dispensaire.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CR	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE G CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse. Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe. **ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS** Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire: TAUX **ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES** **3.01** À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. **3.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période de congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur.** **3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 3.02.** **L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci, par ailleurs, doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ces congés.** **3.04** La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors. **3.05** La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2% applicable: - sur le salaire, les prime2 et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe B;	**no 11**	

[2] Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ANNEXES STATU QUO FSSS-CR	Annexe A-1	REMARQUES
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation; - sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. **ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS** **4.01** Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et aux centres de protection de l'enfance et de la jeunesse déterminés par décret du gouvernement en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants. Les établissements visés sont: Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent — Unité de Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski) Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean — Centre Saint-Georges Centre Lachenaie Le Centre jeunesse de Québec — Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec — Pavillon Laforest (Drummondville) Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières) Le Centre jeunesse Estrie — Site Val-du-Lac Site Relais Saint-François Les Centres jeunesse de Montréal — Site Cité des Prairies Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw — Les Centres jeunesse Shawbridge: Unité Northview Les Centres jeunesse de l'Outaouais — Résidence Taché Maison de l'Apprenti Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue — Site l'Étape Le Centre jeunesse Côte-Nord — Pavillon Richelieu: Unité Horizon		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CR	Annexe A-1	REMARQUES
Unité La Source Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles — Site La Rade Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches — Site Campus Lévis Le Centre jeunesse Laval — Centre Notre-Dame-de-Laval Centre Cartier Le Centre jeunesse Lanaudière — Campus Jeunesse: Unité Le Relais (A) Le Centre jeunesse Laurentides — Campus Huberdeau Campus Saint-Jérôme Le Centre jeunesse Montérégie — Site Chambly Site Valleyfield **4.02** Pour l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements, les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et des centres de protection de l'enfance et de la jeunesse, pour les personnes salariées visées par la présente annexe		
ANNEXE H CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans les établissements offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe. **ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES** Il est entendu qu'à des fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les bénéficiaires sont appelés, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue d'orienter les bénéficiaires vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail. Aucune personne salariée ne peut être mise à pied ou supplantée directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des personnes salariées est effectué par des bénéficiaires. **ARTICLE 3 CONGÉ ANNUEL** **Les parties peuvent convenir localement de la fermeture totale de l'établissement ainsi que des modalités pour la prise de vacances.** **ARTICLE 4 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE**	**no 11**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CR	Annexe A-1	REMARQUES
Les libellés apparaissent à la convention collective et constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.		
APPENDICE NO 3 Concernant les assistant(e)-chef éducateurs(trices) à l'emploi du Mont St-Antoine des Centres jeunesse de Montréal. Assistant(e)-chef-éducateur(trice) A) Définition: Éducateur(trice) qui partage les fonctions du chef-éducateur(trice) et, s'il y a lieu, le(la) remplace comme chef-éducateur(trice) lors de ses absences régulières. Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du chef-éducateur(trice) sont les suivantes: - les jours de congés hebdomadaires; - les congés fériés; - les vacances annuelles; - toute absence-maladie n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables. B) Disponibilité: Il (elle) partage équitablement avec son chef-éducateur(trice) et selon les nécessités, les normes de disponibilité de celui(celle)-ci. C) Prime de responsabilité et de disponibilité: L'assistant(e)-chef-éducateur(trice) d'un pavillon reçoit une prime sur base annuelle de: en plus du salaire auquel il(elle) aurait normalement droit comme éducateur(trice). Cette prime tient lieu de rémunération pour le temps supplémentaire fait à des tâches prévues au paragraphe sur la disponibilité.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHSLD (CAP)	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE A CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS(TRICES) Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe. **ARTICLE 1 ÉDUCATEUR(TRICE)** Le libellé et les échelles de salaire de ce titre d'emploi apparaissent à la présente convention. **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION** Tout(e) nouvel(le) éducateur(trice) est soumis(e) à une période de probation **de cent quatre-vingt (180) jours civils. Cependant, si, au terme de cette période, l'éducateur(trice) n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il(elle) ait accompli cent vingt (120) jours de travail.** L'éducateur(trice) en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, il(elle) n'a pas droit à la procédure de grief. **ARTICLE 3 MUTATIONS VOLONTAIRES** **La personne salariée de l'établissement qui n'est pas éducateur(trice) et à laquelle un poste d'éducateur(trice) est attribué en vertu du paragraphe 13.10 de la convention collective, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours de travail.** **Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.** Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire 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 personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. **ARTICLE 4 PERTE, VOL OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS** **L'employeur dédommage tout(e) éducateur(trice) pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions sauf si l'éducateur(trice) a fait preuve de négligence grossière.** **Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par l'éducateur(trice), la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par l'éducateur(trice).** **ARTICLE 5 PÉRIODE DE REPOS** **Les périodes de repos sont prises hors la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.** **ARTICLE 6 REPAS** Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur(trice) appelé(e), dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.	**no 3** **no 7** **no 21** **no 9**	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHSLD (CAP)	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE **7.01** Tout travail fait par un éducateur(trice), à la demande de son employeur, en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, tel que prévu à l'article 13 de la présente annexe, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.	**no 10**	
7.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir: **1- aux éducateurs(trices) du même service;** **2- si les éducateurs(trices) du même service ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offrira aux éducateurs(trices) des autres services, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement.** **Par arrangement local, les parties peuvent convenir de modalités différentes aux fins de répartition du temps supplémentaire.**	**no 9**	
ARTICLE 8 SURVEILLANCE **Un(e) éducateur(trice) ne sera pas tenu de surveiller plus d'un groupe à la fois, sauf en cas d'exception. Dans ces cas, si cette dite surveillance devait durer plus de trois (3) heures, l'employeur en communique les raisons par écrit sur demande du syndicat.**		
ARTICLE 9 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE **9.01** Le libellé et les échelles de salaire de ce titre d'emploi apparaissent à la présente convention. **9.02 Disponibilité** Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exclusion du remplacement d'un(e) éducateur(trice) absent(e): 1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires; 2- pour assister un suppléant ou un(e) nouvel(le) éducateur(trice) de son équipe; 3- lorsqu'un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures. **9.03 Prime de responsabilité et de disponibilité** En plus de son salaire, le(la) responsable d'unité de vie reçoit la prime apparaissant à la présente convention. Cette prime tient lieu de rémunération pour le temps supplémentaire fait à des tâches prévues au paragraphe 9.02.		
ARTICLE 10 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE **10.01** L'éducateur(trice) à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cegep), une prime d'encouragement à l'étude: **10.02** Toutefois, l'éducateur(trice) qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime. **10.03** Les équivalences ou les exemptions accordées par le cegep ne sont pas acceptées aux fins de cet article. **10.04** Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducateur(trice) lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire. **10.05** Les programmes complétés et réussis en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cegep) ne sont pas considérés aux fins de l'application de l'annexe L.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHSLD (CAP)	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 11 PERFECTIONNEMENT Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe L (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur(trice)". L'éducateur(trice) qui complète et réussit trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation, en enfance inadaptée ou en adaptation scolaire et sociale bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe L. **ARTICLE 12 RÉMUNÉRATION** **12.01 Classe 03** Cf. Convention collective. **12.02** Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère de l'Éducation, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement. **12.03 Classe 02** Cf. Convention collective. **12.04 Classe 01** Cf. Convention collective. **12.05** Lorsque l'éducateur(trice) accède à une classe supérieure, il(elle) est situé(e) dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il(elle) ne peut subir de diminution de traitement. **12.06** Les éducateurs(trices) au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui ont opté, avant le 30 juin 1978, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admis(es) à la classe 02, si ils(elles) ont complété et réussi cinquante pour cent (50 %) des cours. **ARTICLE 13 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL** Les éducateurs(trices) ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) **divisées en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.** **Toutefois, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors d'aménagements au niveau local, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) par semaine.** **ARTICLE 14 TECHNICIEN(NE) EN LOISIRS** Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens(nes) en loisirs à l'exception des articles 1, 7, 8, 9 et 12.	**no 9**	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.
ANNEXE J CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE POUR PERSONNES ÂGÉES **ARTICLE 1 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES** **1.01 L'employeur donne des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires. Ces cours s'adressent, dans une proportion de quinze pour cent (15 %) par année, aux personnes salariées titulaires de poste des titres d'emploi suivants:**	**no 13**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHSLD (CAP)	Annexe A-1	REMARQUES
- Préposé(e) aux bénéficiaires; - Préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires; - Préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie; - Préposé(e) en inhalothérapie. La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une (1) seule fois. 1.02 L'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès au cours, à moins d'impossibilité absolue. Avant chaque session, l'employeur affiche la liste des personnes salariées inscrites au cours. 1.03 Le contenu et la durée du cours sont déterminés par l'employeur après consultation du syndicat. Toutefois la durée du cours ne peut être inférieure à deux (2) jours. 1.04 La personne salariée, inscrite au cours, est libérée de son travail tout en recevant son salaire pendant le temps nécessaire pour participer au cours. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours. 1.05 L'employeur reconnaît les cours suivis dans un autre établissement en autant qu'ils soient jugés équivalents à ceux dispensés aux personnes salariées de son établissement. 1.06 Les livres requis et utilisés par les personnes salariées sont mis gratuitement à leur disposition pour la durée du cours. Les résumés de cours sont fournis gratuitement aux personnes salariées inscrites.		
ANNEXE K CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION** La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par une régie régionale de la santé et des services sociaux (R.R.S.S.S.) et le ministère de la Santé et des Services sociaux (M.S.S.S.) comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique. **ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES** **2.01** La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 4, 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 personne 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	**no 11**	

[3] Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHSLD (CAP)	Annexe A-1	REMARQUES
convenant le mieux à chaque personne salariée: celle-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés. **2.04** La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors. **2.05** La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2% applicable: - sur le salaire, les primes[3] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe B; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation; - sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.		
ARTICLE 3 COURS DE FORMATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES DES UNITÉS SPÉCIFIQUES **3.01 Les personnes salariées titulaires de poste, affectées directement aux soins des bénéficiaires des unités spécifiques, bénéficient de cours de formation.** À cette fin, l'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet. Cette équivalence est calculée en fonction du nombre de personnes salariées travaillant dans une ou des unités spécifiques.	**no 13**	
Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour. **3.02 Le contenu du cours, sa durée et l'échéancier sont déterminés par l'employeur après consultation du syndicat.** **3.03 La personne salariée, inscrite au cours, est libérée de son travail tout en recevant son salaire pendant le temps nécessaire pour participer au cours.**	**no 13**	
ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS **4.01** Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe: - La Résidence Yvon Brunet du CHSLD Yvon Brunet, - Réal Morel, Louis Riel; - Le Centre d'Accueil Armand Lavergne du CHSLD Émilie Gamelin, Armand Lavergne; - Le Pavillon des Seigneurs des Résidences Mance-Décary ; - La Résidence Lapinière du CHSLD Laval ; - Le Centre d'Accueil Pierre Joseph Triest du CHSLD Biermans Triest ; - Le Centre d'Accueil St-Antoine (Québec) du CLSC-CHSLD Haute-Ville des Rivières; **4.02** Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre d'hébergement et de soins de longue durée est reconnu par une R.R.S.S.S. et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire de la A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q. et de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN), de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 4.01.		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CHSLD (CHP)	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE A CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE **ARTICLE 1 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES** **1.01 L'employeur continue le cours d'initiation pour les personnes salariées affectées aux soins des bénéficiaires chroniques.** **1.02 Les cours s'adressent, dans une proportion de quinze pour cent (15 %) par année, aux personnes salariées des titres d'emploi suivants:** **- Préposé(e) aux bénéficiaires;** **- Préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires;** **- Préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie;** **- Préposé(e) en inhalothérapie.** **La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois.** **1.03 L'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès au cours, à moins d'impossibilité absolue.** **Avant chaque session, l'employeur affiche la liste des personnes salariées inscrites au cours.** **1.04 Le contenu et la durée du cours sont déterminés par l'employeur.** **1.05 La personne salariée, inscrite au cours, est libérée de son travail tout en recevant son salaire pendant le temps nécessaire pour participer au cours. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.** **1.06** La personne salariée qui a suivi le cours dont il est fait mention dans le présent article reçoit, si elle réussit son examen, une prime hebdomadaire: **TAUX** **1.07** L'employeur reconnaît les cours suivis et réussis dans un autre centre d'hébergement et de soins de longue durée en autant qu'ils soient jugés équivalents à ceux dispensés aux personnes salariées de son établissement.	**no 13**	

ANNEXES STATU QUO FSSS-CPEJ	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE B CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX AUXILIAIRES FAMILIALS(ES) ET SOCIALS(ES) Les auxiliaires familials(es) et socials(es) autrefois à l'emploi de la Société de Service social aux Familles et maintenant à l'emploi des Centres jeunesse de Montréal pour lesquelles a été reconnue une équivalence par l'employeur et le ministère de la Santé et des Services sociaux entre un programme spécial de cours qu'elles ont suivi et le cours de quatre cent quatre-vingt (480) heures du ministère de l'Éducation, continueront de bénéficier de cette reconnaissance pendant la durée de la présente convention collective (si elles demeurent à l'emploi des Centres jeunesse de Montréal).		
ANNEXE F CONDITIONS PARTICULIÈRES AU(À LA) TECHNICIEN(NE) EN ASSISTANCE SOCIALE, TECHNICIEN(NE) AUX CONTRIBUTIONS ET À L'AIDE SOCIAL(E) **1.01** La personne salariée des titres d'emploi T.A.S. et A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou dans un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre emploi, et en tenant compte, s'il y a lieu, des dispositions des paragraphes 1.02 et 1.03. Nonobstant l'alinéa précédent, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. **1.02** Le premier échelon de l'emploi A.S. correspond à onze (11) ans de scolarité. Un échelon supplémentaire par année de scolarité additionnelle est accordé jusqu'à un maximum de deux (2) échelons supplémentaires. **1.03** La personne salariée de l'emploi A.S. inscrite au cours collégial de technique de travail social reconnu par le ministère de l'Éducation bénéficie d'un échelon supplémentaire dans l'échelle de salaire de son emploi. **1.04** Nonobstant toute autre disposition, la personne salariée du titre d'emploi T.A.S., à l'emploi de l'établissement au 1er juillet 1972 et la personne salariée du titre d'emploi A.S. à l'emploi de l'établissement le 5 décembre 1972, ayant bénéficié d'un échelon additionnel d'intégration en vertu des dispositions de l'annexe D de la convention collective 1972-75 F.S.S.F. - F.N.S. (C.S.N.), continuent de bénéficier de cet échelon déjà consenti aux fins d'intégration dans les échelles prévues à la présente convention. **1.05** L'A.S. qui obtient le diplôme de T.A.S. est classé(e) dans l'échelle de salaire du T.A.S. à l'échelon qui correspond au salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il(elle) recevait, ou s'il est plus avantageux pour la personne salariée, à l'échelon qui correspond à ses années d'expérience selon les dispositions du paragraphe 1.01 sauf quant à l'application des dispositions des paragraphes 1.02 et 1.03. **1.06** Les personnes salariées des emplois T.A.S. et A.S. sont assurées du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit. **1.07** L'échelle de salaire du(de la) T.A.S. s'applique aux personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente, étaient effectivement classifiées comme T.A.S., selon les règles prévues aux conventions collectives		

ANNEXES STATU QUO FSSS-CPEJ	Annexe A-1	REMARQUES
antérieures. **1.08** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année de service dans son titre d'emploi avant le 1er janvier 1983 ou après le 31 décembre 1983, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait. Aux fins d'application de l'alinéa précédent, pour la personne salariée à temps partiel chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience. Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée. **1.09 L'A.S., le(la) T.A.S., le(la) technicien(ne) aux contributions qui suivent des cours conduisant au diplôme de T.A.S. pendant les heures de travail, le font sans perte de salaire après entente avec l'employeur. Cependant, l'employeur doit permettre au A.S., au T.A.S., et au(à la) technicien(ne) aux contributions de suivre ces cours à moins d'avoir des raisons sérieuses de lui refuser.** **1.10** La personne salariée A.S., le(la) T.A.S., le(la) technicien(ne) aux contributions qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie ou sexologie, obtiennent, chaque fois qu'elles complètent et réussissent une tranche de trente (30) crédits deux (2) échelons dans leur titre d'emploi. **1.11** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur: a) précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée; b) procède aux reclassifications qui s'imposent. **1.12** Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective	**no 13**	