

**IDENTIFICATION DES MATIÈRES
NATIONALES ET LOCALES**

CONVENTION COLLECTIVE CSD – 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 Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

26 SEPTEMBRE 2005

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

NOTE

Ce document est le résultat de l'application de l'article 67 de la ***Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (2003, c.25)*** qui établit la liste des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale. Ce document distingue les dispositions de la convention collective CSD – 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 CSD – CHP (2000-2003)

ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL			
		31	Protection des privilèges acquis
1	Définition des termes	32	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)
2	Période de probation	33	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire
3	Équipe volante et affectation temporaire des personnes salariées	34	Prime d'ancienneté
4	Objet de la convention collective	35	Prime de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe ou d'assistante-chef d'équipe
5	Dispositions générales	36	Primes de soir et de nuit
6	Droit de l'établissement	37	Prime d'heures brisées
7	Accréditation et champ d'application	38	Primes particulières
8	Régime syndical	39	Comité d'adaptation du milieu de travail
9	Retenues syndicales	40	Congé sans solde pour études
10	Affichage d'avis	41	Développement des ressources humaines
11	Liberté d'action syndicale	42	Assurance responsabilité
12	Procédure de règlement de griefs	43	Ordre professionnel
13	Arbitrage	44	Allocations pour déplacement à l'extérieur
14	Ancienneté	45	Transport des bénéficiaires
15	Promotion, transfert et rétrogradation	46	Sécurité et santé
16	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	47	Perte ou destruction de biens personnels
17	Sécurité d'emploi	48	Régime de congé à traitement différé
18	Frais de déménagement	49	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire, ou dans une université
19	Surcharge de travail	50	Changements technologiques
20	Années d'expérience antérieure	51	Durée et rétroactivité
21	Heures et semaine de travail		ANNEXES
22	Temps supplémentaire	A	Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes
23	Congés fériés	B	Conditions particulières à la puéricultrice/garde-bébé, à l'infirmier ou l'nfirmière auxiliaire et/ou diplômé, diplômée en soins de santé et soins d'assistance et au préposé (certifié "A") ou à la préposée (certifiée "A") aux bénéficiaires
24	Congé annuel (vacances)	C	Conditions particulières aux personnes salariées d'un service ou d'une aile psychiatrique
25	Droits parentaux et avantages sociaux	D	Conditions particulières aux professionnels et professionnelles
26	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	E	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. chap. S-21)
27	Régime de retraite	F	Conditions particulières aux personnes salariées régulières à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit
28	Uniformes	G	Reconnaissance de scolarité additionnelle
29	Repas, vestiaire et salle d'habillage		
30	Paieement des salaires		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 1 : DÉFINITION DES TERMES 1.01 Personne salariée "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 11 de la présente convention collective. 1.02 Personne salariée régulière à temps complet Le terme "personne salariée régulière à temps complet" désigne la personne salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. 1.03 Personne salariée régulière à temps partiel Le terme "personne salariée régulière à temps partiel" désigne la personne salariée qui travaille habituellement un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. La personne salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel. 1.04 Personne salariée temporaire Le terme "personne salariée temporaire" désigne toute personne salariée dont les services sont retenus pour une période déterminée. 1.05 Poste simple Le terme "poste simple" désigne l'ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un service et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la convention collective. 1.06 Poste composé Le terme "poste composé" désigne l'ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un ou plusieurs services incluant l'équipe volante et contenues dans un ou plusieurs titres d'emploi prévus à la convention collective. 1.07 Poste saisonnier Le terme "poste saisonnier" désigne un poste simple, composé ou d'équipe volante dont le nombre de mois garanti de travail est d'une durée minimale de six (6) mois par année ne pouvant être répartis sur plus de trois périodes continues de travail. Ces modalités peuvent être modifiées par arrangement local. Le poste saisonnier peut être utilisé, entre autres, pour effectuer les remplacements de congés annuels ou rencontrer des surcroûts temporaires de travail. La création d'un poste saisonnier est précédée d'une rencontre du comité d'adaptation du milieu de travail. 1.08 Service Le terme "service" s'entend au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Aux fins d'application de la présente convention collective, une unité de soins infirmiers équivaut à un service. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'une autre définition du terme "service". 1.09 Promotion Le terme "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.	No 1 No 2	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale." Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
1.10 Transfert Le terme "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. 1.11 Rétrogradation Le terme "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. 1.12 Ancienneté Le terme "ancienneté" désigne la durée d'emploi d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée en service, le tout sujet aux dispositions relatives à l'accumulation et la conservation de l'ancienneté prévues à la présente convention collective. 1.13 Conjoint On entend par conjoints les personnes: a) qui sont mariées et cohabitent; b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an. 1.14 Enfant à charge On entend par "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. 1.15 Disposition spéciale Malgré les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.		
Article 2 : PÉRIODE DE PROBATION 2.01 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. 2.02 La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. 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. La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective, mais ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi. Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période	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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquent à sa période de probation, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.		
Article 3 : ÉQUIPE VOLANTE ET AFFECTATION TEMPORAIRE DES PERSONNES SALARIÉES A - ÉQUIPE VOLANTE 3.01 L'Employeur peut constituer une équipe volante pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, tels que définis au paragraphe 3.18, pour rencontrer des surcroîts de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue par arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat. Une personne salariée de l'équipe volante peut être affectée à une assignation qui a déjà été attribuée à une personne salariée de la liste de disponibilité lorsque l'Employeur a déjà avisé cette dernière que son assignation prendrait fin à cette date. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toute modalité d'application de l'équipe volante. 3.02 Le poste de l'équipe volante peut comprendre plus d'un titre d'emploi. Il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 15 de la présente convention collective. B - RÉAFFECTATION DES PERSONNES SALARIÉES 3.03 Le terme "réaffectation" désigne tout changement temporaire de poste d'une personne salariée effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre. Il est convenu que l'Employeur ne peut réaffecter temporairement une personne salariée que lors d'absences imprévues ou de situations exceptionnelles. Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut réaffecter une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune. Lorsqu'elle devient nécessaire, telle réaffectation ne peut se faire plus d'une (1) fois par quart de travail. Lors d'une telle réaffectation temporaire, la personne salariée transporte avec elle ses années de service et son expérience, et elle ne peut subir aucune diminution de salaire. L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir au niveau local les mécanismes de réaffectation pour les personnes salariées affectées par une fermeture temporaire ou partielle d'un service n'excédant pas quatre (4) mois. L'Employeur, avant d'avoir recours aux mécanismes de réaffectation établis conformément à l'alinéa précédent, peut offrir aux personnes salariées ainsi affectées l'opportunité de prendre leur congé annuel, un congé sans solde prévu au paragraphe 24.15 ou les deux. Cette fermeture temporaire peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection ou autres circonstances exceptionnelles. Ils peuvent également établir des mécanismes de réaffectation dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, par écrit, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie les déplacements d'une ou de plusieurs personne(s) salariée(s).	No 1 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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
C - UTILISATION DE LA LISTE DE RAPPEL 3.04 La liste de rappel peut être utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tels que définis au paragraphe 3.18, pour rencontrer des surcroîts de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison ayant fait l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat. 3.05 La liste de rappel est constituée des personnes salariées régulières qui ont effectivement été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 17.03. 3.06 Les personnes salariées de la liste de rappel ont priorité lors d'appel ou d'assignation au travail sur les personnes salariées de la liste de disponibilité et sur les personnes salariées susceptibles de bénéficier des dispositions du paragraphe 3.20 et ce, indépendamment de l'ancienneté des personnes salariées de la liste de disponibilité. Une personne salariée de la liste de rappel peut être affectée à une assignation qui a déjà été attribuée à une personne salariée de la liste de disponibilité lorsque l'employeur a déjà avisé cette dernière que son assignation prendrait fin à cette date. 3.07 Procédure d'assignation des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel a) L'assignation au travail se fait selon l'ordre inverse d'ancienneté des personnes salariées et dans des postes comparables tel que défini au paragraphe 17.05. Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée régulière à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel. b) Les personnes salariées de la liste de rappel ne peuvent refuser l'assignation proposée. Il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'Employeur informe les personnes salariées au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours. c) L'Employeur peut assigner une personne salariée de la liste de rappel au delà de la localité définie au paragraphe 17.05 aux conditions suivantes: 1) il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 44 (Allocations pour déplacement à l'extérieur); 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 la localité définie au paragraphe 17.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, malgré les règles d'ancienneté prévues au présent paragraphe. 5) le remplacement à l'extérieur de la localité définie au paragraphe 17.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel. d) À la fin de la période de travail pour laquelle elle a été assignée, la personne salariée est réinscrite sur la liste de rappel. L'Employeur et le Syndicat conviennent que l'assignation d'une personne salariée, selon les mécanismes ci-haut mentionnés, ne constitue pas un rappel au sens de l'article 22. D - UTILISATION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ 3.08 La liste de disponibilité peut être utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur		
	No 6	Introduction dans la convention collective nationale:

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
titulaire tels que définis au paragraphe 3.18, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison ayant fait l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat. 3.09 La liste de disponibilité comprend: a) les personnes salariées régulières qui ont été effectivement mises à pied et qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 17.03; b) les personnes salariées régulières à temps partiel qui ont exprimé par écrit une disponibilité en sus du poste qu'elles détiennent; c) les personnes salariées temporaires; d) les personnes salariées régulières qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité. Ces personnes salariées conservent leur ancienneté. Cependant, ces personnes salariées ne peuvent se prévaloir des dispositions prévues à l'article 15 avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de disponibilité. Malgré ce qui précède, la candidature à un poste de ces personnes salariées sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des personnes candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche. Les personnes salariées de la liste de disponibilité, à l'exception de celles visées au sous-alinéa b), sont réputées être des personnes salariées temporaires. 3.10 L'Employeur communique aux personnes salariées de la liste de disponibilité ses critères de disponibilité minimale ainsi que la procédure établie pour en garantir l'observance. Ces informations sont transmises au Syndicat. 3.11 a) Il est loisible à une personne salariée de modifier sa disponibilité une fois par tranche de trois (3) mois en autant que cette nouvelle disponibilité soit compatible avec les besoins de remplacement de l'Employeur. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son Employeur au moins sept (7) jours de calendrier avant cette modification. b) Une personne salariée qui n'est pas disponible doit en aviser par écrit l'Employeur. Toutefois, la personne salariée ne peut se déclarer non-disponible pour la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier. Pour être réinscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée réexprime sa disponibilité par écrit. c) La personne salariée n'est pas tenue de respecter sa disponibilité minimale dans les cas suivants: i) lorsqu'elle est assignée dans une autre unité de négociation de l'établissement; ii) pour la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier lorsqu'elle a accepté une assignation dans un autre établissement. La personne salariée doit démontrer que l'assignation acceptée ne lui permet pas de respecter cette disponibilité. d) La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de disponibilité pour une période n'excédant pas trois (3) mois.		"Lorsque la notion de liste de disponibilité est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive. 3.12 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité et ce, selon la procédure décrite au paragraphe 3.16 du présent article. 3.13 La personne salariée s'inscrit à un (1) titre d'emploi ou à plus d'un (1) titre d'emploi en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. 3.14 La personne salariée régulière à temps partiel peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 3.16 jusqu'à concurrence de la semaine régulière ou de la journée régulière de la personne salariée régulière à temps complet. 3.15 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité ou de l'extérieur: a) de l'identité du poste; b) du nom du titulaire, s'il y a lieu; c) de la durée probable de l'emploi. De plus, dans tous ces cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités selon la fréquence de la paie. 3.16 Procédure d'appel au travail des personnes salariées de la liste de disponibilité a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi. b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté et en fonction de la disponibilité exprimée par la personne salariée pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu d'appeler une personne salariée de la liste de disponibilité si la disponibilité de cette dernière ne permet pas d'accomplir en totalité la durée de l'appel requis. Cependant, lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une 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. c) Lorsque la durée de l'assignation est de quatorze (14) jours ou moins, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son service et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service. Si à la suite de l'application des alinéas précédents, l'assignation n'a pu être entièrement comblée, la partie non-comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'alinéa b) du présent paragraphe. Lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de quatorze (14) jours ou est indéterminée, l'assignation est accordée conformément à l'alinéa b) du présent paragraphe. Toutefois, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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. d) Les parties peuvent convenir, par arrangement local, d'accorder aux personnes salariées régulières, et travaillant sur un quart stable de nuit, une priorité d'assignation, dans leur service, pour des remplacements d'une durée supérieure à trois (3) mois sur le quart de jour ou de soir. Cette priorité s'exerce à l'égard des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité incluant les personnes salariées régulières à temps partiel de ce service. e) Pour le remplacement du congé annuel (vacances) débutant au cours de la période du 1er mai au 15 octobre, les personnes salariées temporaires peuvent être assignées à plus d'un remplacement à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. Les modalités de ces assignations font l'objet d'un arrangement au niveau local. f) Cependant, lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours. g) L'appel se fait par téléphone et la personne salariée est tenue de se présenter immédiatement au travail. h) Si la personne salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite. i) La personne salariée est réinscrite sur la liste de disponibilité à la fin de la période de travail pour laquelle elle a été appelée. Les parties conviennent que l'appel d'une personne salariée, selon les mécanismes ci-haut mentionnés, ne constitue pas un rappel au sens de l'article 22. j) La personne salariée de la liste de disponibilité, à l'exception de celle visée au sous-paragraphe 3.09 b), est rayée de la liste de disponibilité si ses services n'ont pas été utilisés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. 3.17 Bénéfices de la personne salariée temporaire a) La personne salariée temporaire bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective, sous réserve de l'article 2 et des dispositions qui suivent. b) Les bénéfices marginaux d'une personne salariée temporaire se calculent et se paient de la même façon que ceux des personnes salariées régulières à temps partiel, tel qu'il apparaît au paragraphe 30.11. c) L'ancienneté de la personne salariée temporaire est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour un jour régulier de travail, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congés fériés, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (13 périodes par année). Elle conserve l'ancienneté accumulée lors de chaque période de paie au cours de laquelle elle a effectivement travaillé. Lorsque la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu à son titre d'emploi		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
pour une journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par 1,4. Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté. d) Malgré l'alinéa c) du présent paragraphe, la personne salariée temporaire accumule son ancienneté lorsqu'elle est absente du travail à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ce, pour une durée équivalente au nombre de jours qu'elle aurait effectivement travaillés n'eut été de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle. e) La personne salariée temporaire conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants: 1. absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (mentionnée au sous-paragraphe 3.17 d) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois; 2. congé de maternité sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective; 3. absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective. La personne salariée temporaire bénéficie du présent sous-paragraphe proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours des douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure. f) La personne salariée temporaire qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 3.18 et/ou pour un surcroît temporaire de travail et/ou pour toute autre raison ayant fait l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat, 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 disponibilité 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 au remplacement à effectuer. Au terme de cette dernière assignation, son nom est réinscrit sur la liste de disponibilité. Poste temporairement dépourvu de son titulaire 3.18 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent pour toute raison prévue à la convention collective ou convenue par arrangement local ainsi que pour toute période pendant laquelle ce poste est sans titulaire. 3.19 L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché. Dans l'hypothèse où l'Employeur décide de ne pas combler le poste ou de le combler de façon partielle et/ou interrompue, il communique à la demande du Syndicat les raisons de sa décision. Aux fins d'application du présent paragraphe, les personnes salariées de la liste de disponibilité affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en	No 6 No 4	Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
convenir autrement. 3.20 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, de façon complète, partielle et/ou interrompue, dans les cas où il est prévu que la durée de l'absence du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'Employeur, avant de le faire, s'engage à offrir, par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à une personne salariée régulière qui répond aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de son titulaire. Il est entendu qu'une telle assignation temporaire 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 recevait lorsqu'elle occupait ce poste. 3.21 La personne salariée de la liste de disponibilité assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire peut continuer son assignation ou réintégrer la liste de disponibilité ou, le cas échéant, son poste dans les cas suivants: a) lorsque la personne titulaire de ce poste, bénéficiant du congé sans solde ou du congé partiel sans solde en vertu des droits parentaux, change les modalités de son congé; b) lorsque la personne titulaire de ce poste débute un retour progressif dans son poste en vertu des paragraphes 26.19 c) ou 26.35. La personne salariée reçoit un avis de l'Employeur et elle bénéficie de trois (3) jours pour faire son choix. 3.22 Orientation des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité Lorsque l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins aux personnes salariées de la liste de disponibilité, il procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon tout autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son assignation. Dans le cas où le programme d'orientation vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective, l'Employeur n'est pas tenu d'orienter en vertu des présentes dispositions les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité plus de trois (3) fois en incluant l'orientation reçue à l'embauche depuis l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Il est entendu que les périodes d'orientation sont rémunérées.	No 6	
Article 4 : OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 5 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES 5.01 L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat. 5.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées. 5.03 Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de son établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration. 5.04 Harcèlement sexuel Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. L'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par de la sensibilisation et de l'information selon des modalités convenues entre les parties locales. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes. 5.05 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 collective 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 collective 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.	No 16	
Article 6 : DROIT DE L'ÉTABLISSEMENT		Matière nationale
Article 7 : ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION		Matière nationale 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."
Article 8 : RÉGIME SYNDICAL		Matière nationale
Article 9 : RETENUES SYNDICALES		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 10 - AFFICHAGE D'AVIS 10.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une (1) clef est remise au représentant du Syndicat. 10.02 Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux: 1) tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé du Syndicat selon la formule convenue entre l'Employeur et le Syndicat; 2) tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat; 3) les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires. 10.03 L'emplacement et le nombre des tableaux font l'objet d'un arrangement local dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.	No 17	
Article 11 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE		Matière nationale
Article 12 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS		Matière nationale
Article 13: ARBITRAGE		Matière nationale
Article 14 : ANCIENNETÉ		Matière nationale
Article 15 : PROMOTION, TRANSFERT ET RÉTROGRADATION 15.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance sauf s'il est visé par une mesure spéciale. Dans ce cas, ce poste est affiché dans un délai n'excédant pas douze (12) mois. Il est affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Si l'Employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le Syndicat avise l'Employeur et ce dernier la lui remet. Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont: 1- le titre et la définition apparaissant à la convention collective; 2- l'échelle de salaire; 3- le service; 4- la période d'affichage; 5- le quart de travail; 6- le statut (régulier à temps complet ou à temps partiel); 7- le nombre hebdomadaire de jours et/ou d'heures de travail; 8- les exigences de l'établissement. Dans le cas d'un poste de l'équipe volante ou d'un poste composé, l'affichage comprend tous les éléments constitutifs du poste. Lorsque l'Employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il en informe la personne salariée ainsi que de ce qu'il entend vérifier. 15.02 Poste composé	No 7 No 1	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
A) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste; cependant l'Employeur peut créer des postes composés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières fassent que les tâches de plus d'un poste doivent être accomplies et peuvent l'être sans surcharge de travail par une seule personne salariée. B) Les postes composés existant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont réputés composés au sens de celle-ci. C) L'Employeur informe le Syndicat, par écrit, trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste composé. D) Au terme du délai prévu à l'alinéa précédent, l'Employeur procède à l'affichage du poste composé conformément aux dispositions du présent article. Le Syndicat peut contester par grief la création d'un poste composé durant la période d'affichage. En cas de contestation par le 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. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. 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. 15.03 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. 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. 15.04 Toute personne salariée intéressée à obtenir un poste vacant présente sa candidature, par écrit, dans le délai d'affichage, au bureau du personnel. 15.05 La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel. 15.06 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi. Par arrangement local, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur son utilisation et ses modalités d'application. 15.07 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché. 15.08 Lorsqu'une personne salariée présente sa candidature pour un poste vacant et/ou s'inscrit au registre des postes à l'avance pour un futur poste, l'Employeur transmet copie de sa demande au Syndicat. 15.09 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. 15.10 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre des postes et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat. 15.11 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage,		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 17.05. 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 15.06, 15.07 et 17.05. 15.12 Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 15.09 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'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'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. 15.13 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'un transfert. 15.14 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi, immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte. Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. 15.15 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. 15.16 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de la promotion. 15.17 Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire demeure inchangée. 15.18 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 20 (Années d'expérience antérieure). 15.19 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 l'Employeur, 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. 15.20 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. Disposition particulière		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
15.21 Malgré les dispositions du présent article, une personne salariée régulière à temps complet affectée à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail à quatorze (14) jours par période de quatre (4) semaines aux conditions suivantes: a) qu'une personne salariée régulière à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à quatorze (14) jours par période de quatre (4) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail;+ b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la personne salariée régulière à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres personnes salariées régulières à temps partiel du même service. Lorsque plus d'une personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel sont impliquées dans une telle modification de poste, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté. La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois. La situation antérieure est rétablie soit après un avis de trente (30) jours de la personne salariée qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci cesse d'être titulaire de son poste. La personne salariée régulière à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.	No 9	
Article 16 : PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED 1) MESURES SPÉCIALES 16.01 à 16.08 16.09 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. 16.10 L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveau(x) service(s) ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des service(s) qui ferme(nt), en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. 16.10A La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application des mesures spéciales prévues aux paragraphes 16.01 à 16.05 transporte chez son nouvel Employeur l'ancienneté accumulée chez son ancien Employeur. II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED 16.11 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 tel que stipulé ci-après: 1ère étape: Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et du quart de travail visé qui a le moins d'ancienneté en est affectée. Celle-ci supplante la personne salariée la moins ancienne du quart de travail de son choix, du même titre d'emploi et du même statut dans son service ou la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut et du même quart dans	No 2 No 8	Note : La juridiction des parties locales sera établie suite à une entente des parties nationales sur les principes généraux.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
un autre service. Dans tous les cas la personne salariée qui supplante doit satisfaire aux exigences normales de la tâche; 2e étape: Cette personne salariée peut supplanter dans un autre service, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même statut et du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite. 3e étape: La personne salariée du même statut et la moins ancienne dans le titre d'emploi peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants: - technicien ou technicienne diplômé(e); - personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices et techniciens ou techniciennes en rééducation institutionnelle); - infirmier ou infirmière auxiliaire et/ou diplômé, diplômée en soins de santé et soins d'assistance; 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 ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté est inférieure à la sienne. Lorsqu'une personne salariée régulière à temps partiel supplante une autre personne salariée régulière à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, la supplantation s'effectue dans un poste où 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 régulière 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. 16.12 La personne salariée régulière à temps partiel peut supplanter une personne salariée régulière à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 16.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée régulière à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 16.11. Dans ce cas, la personne salariée régulière à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée régulière à temps complet. De la même façon, la personne salariée régulière à temps complet peut supplanter une personne salariée régulière à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 16.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée régulière à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 16.11. Dans ce cas, la personne salariée régulière à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. Malgré ce qui précède, la personne salariée régulière à temps complet peut supplanter une personne salariée régulière à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée régulière à		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 16.11 sauf quant à l'identité du statut. 16.13 Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée régulière à temps complet après application de toute la procédure prévue au paragraphe 16.11, une personne salariée régulière à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée régulière à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées régulières à temps partiel qu'elle supprime 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 21 (Heures et semaine de travail). 16.14 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 16.11, 16.12 et 16.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours juridiques pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat. 16.15 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 17.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 17.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 18, 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. 16.16 Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement. 16.17 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 15.13 à 15.18 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire. 16.18 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 diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'annexe D. 16.19 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.02 ou 17.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 17.		
Article 17 : SÉCURITÉ D'EMPLOI		Matière nationale
Article 18 : FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT		Matière nationale
Article 19 : SURCHARGE DE TRAVAIL		Matière nationale
Article 20 : ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 21 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 21.01 Le nombre d'heures hebdomadaire de travail pour chacun des titres d'emploi est celui prévu à la convention collective. 21.02 Le nombre d'heures hebdomadaire de travail apparaissant à chacun des titres d'emploi est réparti également en cinq (5) jours de travail. Toutefois, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les personnes salariées dont la semaine de travail est 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 d'un arrangement local, l'Employeur et le Syndicat 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. Les dispositions de l'article 22 sur le temps supplémentaire et sur le temps alloué pour les repas, paragraphe 21.04, s'appliquent "mutatis mutandis". 21.03 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. 21.04 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. 21.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas. Toutefois, le Syndicat et l'Employeur peuvent s'entendre par un arrangement local pour permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas. 21.06 Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention collective deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible. Les mots "jours de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. 21.07 Les congés de fins 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 de congé possible. La personne salariée aura droit à au moins une (1) fin de semaine de congé hebdomadaire par période de deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible, à cause de l'incapacité de recruter le personnel suffisant, de mettre en place les mécanismes nécessaires pour l'assurer, après avoir utilisé les moyens de recrutement utilisés dans le réseau. Toutefois, la personne salariée aura droit à au moins une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines. Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée suite à un accord entre l'Employeur et le Syndicat. 21.08 Prime de fin de semaine La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité. Cette prime est versée à la personne	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi. Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la prime ci-haut prévue. 21.09 Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 22 sur le temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas. 21.10 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. 21.11 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service 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. Ces documents sont conservés, aux fins de référence, au moins douze(12) mois. 21.12 L'Employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des personnes salariée(s) régulière(s) impliquée(s). 21.13 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les personnes salariées. 21.14 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées régulières, l'Employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée régulière qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée régulière n'est pas sujette au système de roulement, à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée régulière peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit. Dans chacun des cas, la personne salariée régulière doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service. Durant cette période d'avis, les personnes salariées régulières 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 régulière ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une (1) 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 15 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied). Dans les services où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les personnes salariées régulières, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces personnes salariées régulières d'initier le roulement des quarts de travail dans ces services. 21.15 L'Employeur et le Syndicat conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année, à la condition d'en être avisée		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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 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. La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit, affectée à un quart de jour aux fins d'application du présent paragraphe, reçoit, durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit. 21.16 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures. 21.17 L'Employeur et le Syndicat, par un arrangement local, peuvent convenir par écrit de mettre en application un système d'horaire comprimé, d'horaire flexible ou toute autre forme d'aménagement de temps de travail. 21.18 L'amplitude d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures.		
Article 22 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 22.01 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. 22.02 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. 22.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place. L'Employeur maintient disponible et accessible dans chaque service, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque personne salariée. L'Employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de disponibilité pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque la personne salariée de la liste de disponibilité effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail. Une fois cette répartition effectuée, l'employeur considère également la personne salariée de la liste de	No 10	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
disponibilité qui effectue un remplacement d'une durée égale ou inférieure à vingt (20) jours de travail. 22.04 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1- au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale; 2- au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de modalités de remise en temps du temps supplémentaire. 22.05 S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel: 1. une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple; 2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité, immédiatement avant la période régulière de travail de la personne salariée. 22.06 Si les besoins d'un service exigent du personnel de garde, les personnes salariées ne sont obligées de s'y soumettre qu'à tour de rôle. 22.07 La personne salariée de garde reste à son 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. 22.08 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est de garde est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de garde, suivant les dispositions du présent article. 22.09 La personne salariée de garde après sa journée régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure à taux simple. 22.10 L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée de garde un télé-avertisseur ou autre appareil similaire aux conditions suivantes: 1- qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation; 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. 22.11 Si une personne salariée est rappelée au travail alors qu'elle est à son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas à son retour. 22.12 Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'un ou plusieurs bénéficiaires, en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance-hospitalisation, est rémunéré selon les dispositions du présent article.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 23 : CONGÉS FÉRIÉS 23.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant les congés institués par loi ou par décret gouvernemental. La liste de ces congés est déterminée par un arrangement local dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin, plus de treize (13) congés fériés. 23.02 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 journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire. 23.03 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 du 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 utilisés 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. 23.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant le congé annuel ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié. Par ailleurs, dans le cas d'une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur verse la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire régulier pour un congé férié. Dans le cas où la personne salariée invalide est rémunérée à même sa caisse de congés-maladie, celle-ci n'est pas débitée d'une (1) journée. 23.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse. 23.06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service. L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine. 23.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.01, la personne salariée a au moins droit à deux (2) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An. L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté des personnes salariées, mais appliquée par titre d'emploi et par service, lors de l'attribution de l'un ou l'autre de ces deux (2) congés fériés. 23.08 En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.	No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES								
Article 24 : CONGÉ ANNUEL (VACANCES) 24.01 Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel par mois de service. Toute personne salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à 20 jours ouvrables de congé annuel. Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congé annuel suivant: <table><tr><td>17 et 18 ans de service au 30 avril:</td><td>21 jours ouvrables</td></tr><tr><td>19 et 20 ans de service au 30 avril:</td><td>22 jours ouvrables</td></tr><tr><td>21 et 22 ans de service au 30 avril:</td><td>23 jours ouvrables</td></tr><tr><td>23 et 24 ans de service au 30 avril:</td><td>24 jours ouvrables.</td></tr></table> La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à 25 jours ouvrables de congé annuel. 24.02 Lorsque la personne salariée a droit à une période de congé annuel comportant une fraction de semaine, elle peut compléter cette semaine à ses frais. Toutefois, lorsqu'une personne salariée a droit à moins de dix (10) jours de congé annuel payé, elle peut compléter, à ses frais, son congé annuel jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (14 jours de calendrier). 24.03 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service. 24.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. 24.05 La période située entre le 1er mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée pourra prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de raccourcir la période normale pour prendre le congé annuel. 24.06 Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raisons de maladie, accident, accident du travail survenus avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité physique de le faire. L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci. 24.07 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 son congé annuel en dehors de la période normale de prise des congés annuels doit en aviser l'Employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son Employeur quant à la remise de son congé annuel en dehors de la période normale. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.	17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables	19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables	21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables	23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables.	No 11	
17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables									
19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables									
21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables									
23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables.									

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Lorsque l'Employeur a accepté que le congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de prise des congés annuels, il affiche au plus tard le 15 août 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 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. 24.08 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la personne salariée, auquel cas, l'Employeur fournit par écrit à la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus. 24.09 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 congé annuel, d'échanger entre elles leur(s) période(s) de congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable. 24.10 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. 24.11 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril pour la période comprise entre le 1er mai et le 15 octobre et au plus tard le 15 septembre pour la période comprise entre le 15 octobre et le 30 avril. 24.12 En congé annuel, la personne salariée régulière à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante: 1- une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de régulier à temps complet; 2- une rémunération établie conformément au paragraphe 30.11 sous-alinéa b) calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de régulier à temps complet. 24.13 La rémunération du congé annuel est calculée séparément et remise à la personne salariée avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel. Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel. 24.14 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. 24.15 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un (1) congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois divisible en quatre (4) périodes d'une (1) semaine, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit quatre (4) semaines à l'avance.	No 24 No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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. La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu à l'alinéa précédent. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, 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 peuvent convenir, par arrangement local, que la durée de service donnant droit au congé extensionné prévu à l'alinéa précédent puisse être moindre que cinq (5) ans. Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines. a) Retour La personne salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement. b) Ancienneté La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. c) Congé annuel L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondante aux jours de congés annuels accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde. d) Congés-maladie Les congés-maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire. Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée. e) Régime de retraite La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le RREGOP.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
f) Assurance-groupe La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, 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) Mutation volontaire La personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de l'article 15, sous réserve qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la personne salariée obtient le poste, l'avis prévu au sous-alinéa i) est réputé donné. h) Exclusion Sauf les dispositions prévues au 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. i) Modalités de retour La personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévus aux paragraphes 16.11 à 16.19 de la présente convention collective.		Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices de la convention collective.
Article 25 : DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX SECTION V AVANTAGES SOCIAUX 25.32 L'Employeur accorde à la personne salariée: 1- cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont la personne salariée n'a pas la charge; 2- trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent) beau-père, belle-mère, bru et gendre; 3- un (1) jour de calendrier 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		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence. 25.33 Les congés prévus à l'alinéa 1) du paragraphe 25.32 se calculent à compter de la date du décès. Ceux prévus à l'alinéa 2) du paragraphe 25.32 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement. Le congé prévu à l'alinéa 3) du paragraphe 25.32 se prend le jour des funérailles ou de crémation. Malgré ce qui précède, si le décès survient hors du Québec, les congés prévus aux alinéas 1) 2) 3) du paragraphe 25.32 se prennent à compter de la date du retour du corps. La personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 1), 2) ou 3) du paragraphe 25.32 lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux alinéas précédents pour y assister. 25.34 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.32, 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 collective. 25.35 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. 25.36 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. 25.37 La personne salariée appelée à agir comme juré 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 juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour. La personne salariée siégeant comme juré ou témoin 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. 25.38 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. 25.39 À l'occasion de son mariage, l'Employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, une (1) semaine de congé avec solde. De plus, la personne salariée pourra accoler une semaine de congé sans solde à ce congé si elle le précise au moment de sa demande. La personne salariée régulière 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.	No 12 No 11 No12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
La personne salariée temporaire a droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé. 25.40 Examen médical La personne salariée reçoit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur. La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou d'un médecin désigné par l'Employeur peut être replacée, dans un même secteur d'activités, dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans un même secteur d'activités, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier ni déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail le tout sans préjudice pour la personne salariée. 25.41 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 régulière 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 régulière à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées régulières 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 régulières à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées régulières 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 à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités. La personne salariée régulière à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée régulière à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée régulière à temps complet. 25.42 Congé partiel sans solde L'Employeur accorde, après entente, à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au	No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine. Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie et peut contribuer à son régime de retraite 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 admissibles 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 26 : RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE		Matière nationale
Article 27 : RÉGIME DE RETRAITE		Matière nationale
Article 28 : UNIFORMES 28.01 La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. 28.02 Le style et la coupe des uniformes font l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat. 28.03 Le choix des tissus est fait par l'Employeur après consultation avec le Syndicat. 28.04 Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 28.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur.	No 22	
Article 29 : REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE 29.01 Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur du délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail. La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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 \$ pour la durée de la convention collective. Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilège acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$ et 3,65 \$ pour les repas. 29.02 Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention collective pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements. 29.03 La personne salariée qui apporte son propre repas le consomme dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'Employeur. 29.04 L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clef pour le dépôt de leurs vêtements. 29.05 Une salle d'habillage convenable est mise à la disposition des personnes salariées. 29.06 L'Employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.	No 23	
Article 30 : PAIEMENT DES SALAIRES 30.01 Avec la paie, l'Employeur transmet les renseignements suivants: le nom de l'Employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, des indemnités, des allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. 30.02 Sur demande de la personne salariée au bureau du personnel, l'Employeur 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. 30.03 Le salaire est distribué chaque deux (2) semaines, en monnaie légale, par chèque ou par versement bancaire, selon le régime établi dans l'établissement. Lorsque le versement bancaire est en vigueur, la personne salariée indique à l'Employeur l'institution bancaire où le versement sera effectué. 30.03A Dispositions transitoires Dans les établissements où le salaire est distribué à chaque semaine, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur les modalités de transition. À défaut d'entente, l'Employeur verse à la personne salariée à temps complet une avance équivalente à trois (3) jours de travail sur la dernière paie du régime à la semaine, procède à la transition et, lors de la première paie aux deux (2) semaines, récupère l'avance faite. Dans le cas des personnes salariées à temps partiel, l'avance mentionnée à l'alinéa précédent est réduite au prorata sur la base des heures travaillées en regard de la semaine régulière de travail. En aucun cas il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.	No 24	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
30.04 Advenant une erreur sur la paie de cinq (5) dollars et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû. Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci. 30.05 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 la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer: a) quatre-vingt dollars (80,00 \$) par semaine dans le cas d'une personne salariée sans dépendant; b) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e) dans le cas d'une personne salariée avec dépendant. 2) l'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu au sous-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. Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée concernée. 30.06 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. L'alinéa précédent ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de disponibilité. 30.07 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent, 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. 30.08 L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance. 30.09 L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, la paie de la personne salariée y incluant ses bénéfices marginaux. 30.10 Les gains de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire sont calculés au prorata des heures travaillées. 30.11 Les bénéfices marginaux de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire se calculent et se paient de la façon suivante: 1- Congés fériés: 5,7 % versé sur chaque paie, applicable:		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES																					
- sur le salaire et les primes ¹; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à un poste ou à une assignation; 1,27% versé sur chaque paie, applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité. 2- Congé annuel: Un des pourcentages suivants: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Années de service au 30 avril</th> <th>Nombre de jours ouvrables de congés annuels</th> <th>Pourcentage %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>moins de 17 ans</td> <td>20 jours</td> <td>8,77</td> </tr> <tr> <td>17 ans - 18 ans</td> <td>21 jours</td> <td>9,25</td> </tr> <tr> <td>19 ans - 20 ans</td> <td>22 jours</td> <td>9,73</td> </tr> <tr> <td>21 ans - 22 ans</td> <td>23 jours</td> <td>10,22</td> </tr> <tr> <td>23 ans - 24 ans</td> <td>24 jours</td> <td>10,71</td> </tr> <tr> <td>25 ans et plus</td> <td>25 jours</td> <td>11,21</td> </tr> </tbody> </table> Le pourcentage est applicable: - sur le salaire et les primes ¹; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à un poste ou à une assignation; - sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif; - sur le salaire de base à partir duquel est établie, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, la prestation d'assurance-salaire. 3- Congé maladie: 4,21 % versé sur chaque paie, applicable: - sur le salaire; - 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 de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. Toutefois, la nouvelle personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire qui n'a pas accompli trois (3) mois de service continu, ainsi que la personne salariée à temps partiel ou temporaire qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 26.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.	Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %	moins de 17 ans	20 jours	8,77	17 ans - 18 ans	21 jours	9,25	19 ans - 20 ans	22 jours	9,73	21 ans - 22 ans	23 jours	10,22	23 ans - 24 ans	24 jours	10,71	25 ans et plus	25 jours	11,21		
Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %																					
moins de 17 ans	20 jours	8,77																					
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25																					
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73																					
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22																					
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71																					
25 ans et plus	25 jours	11,21																					

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
30.12 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'encourager la création d'une caisse d'économie. À la demande de la personne salariée, l'Employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie, si telle retenue est techniquement possible pour l'Employeur. 30.13 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé I en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués. 30.14 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.	No 25	
Article 31 : PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS 31.01 La personne salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, en ce qui a trait au nombre de jours de congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective. 31.02 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention collective, en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective, à la condition toutefois que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même. 31.03 Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention collective antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969 et à celle de 1972 et non prévus aux paragraphes 31.01 et 31.02, 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 collective, sont maintenus et font partie de la présente convention collective. Les avantages consacrés dans les textes sous forme d'entente ou d'appendice annexés aux conventions collectives de 1976, 1980 et 1983 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective sont maintenus et font partie de la présente convention collective en autant qu'une telle entente ou tel appendice soit d'une durée indéterminée.	No 11	Reformuler le paragraphe 31.03 sur les ententes précédentes pour préciser la juridiction des parties.
Article 32 : CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)		Matière nationale.
Article 33 : TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE		Matière nationale
Article 34 : PRIME D'ANCIENNETÉ		Matière nationale
Article 35 : PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET D'ASSISTANT-CHEF D'ÉQUIPE OU D'ASSISTANCE-CHEF D'ÉQUIPE		Matière nationale
Article 36 : PRIMES DE SOIR ET DE NUIT		Matière nationale
Article 37 : PRIME D'HEURES BRISÉES		Matière nationale
Article 38 : PRIMES PARTICULIÈRES		Matière nationale
Article 39 : COMITÉ D'ADAPTATION DU MILIEU DE TRAVAIL		Matière nationale
Article 40 : CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES 40.01 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée régulière qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliés aux	No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
titres d'emplois prévus à la convention collective. De la même façon et aux fins prévues ci-haut, la personne salariée régulière peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine. Lors de sa demande, la personne salariée précise le nombre de jours requis aux fins d'études. 40.02 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec l'Employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises. Dans le cas du congé partiel sans solde, la prolongation prévue ci-dessus n'excèdera pas cent quatre (104) semaines. 40.03 Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde ou partiel sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté. 40.04 Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée régulière ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante troisième (63e) semaine jusqu'à son retour au travail. 40.05 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles 12, 13 et 15, aux paragraphes 40.03 et 40.04 du présent article, cessent d'être en vigueur et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée régulière. Si la personne salariée régulière obtient un poste durant son congé sans solde, elle devra revenir au travail dans les trente (30) jours de la date déterminée par l'Employeur pour son entrée en fonction. 40.06 La personne salariée régulière à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel et est régie par les règles applicables à la personne salariée régulière à temps partiel. Cependant, lors des soixante-deux (62) premières semaines, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle demeurait à temps complet. 40.07 Au début de chaque session académique et après entente avec l'Employeur, la personne salariée en congé partiel sans solde peut modifier le nombre de jours de congé en fonction de son calendrier académique. La personne salariée doit en faire la demande au moins 15 jours à l'avance. 40.08 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée régulière doit aviser par écrit son Employeur de son intention de mettre fin à son congé au moins trente (30) jours à l'avance. Si le poste que la personne salariée détenait au début de son congé sans solde n'est plus disponible, cette dernière devra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement de la présente convention collective et ce, quinze (15) jours avant la date effective de son retour au travail. 40.09 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. 40.10 La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour études s'inscrit, si elle le désire, sur la liste de disponibilité prévue au paragraphe 3.09, le tout conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 3.10 et suivants.	No 13 No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 41 : DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES Définitions 41.01 Développement des ressources humaines Aux fins de la présente convention collective, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux. Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de Développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Il comporte notamment: - les activités de recyclage prévues au paragraphe 17.15; - les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article. 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 salariale¹ de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation. Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 \$. Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante. L'employeur fournit au syndicat 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.	No 13	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière. Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée 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 local 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 au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 41.11, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision. Admissibilité et sélection 41.08 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'accréditation. 41.09 L'employeur détermine avec le syndicat local 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, équipement, ou appareils bénéficie d'une telle activité. 41.10 L'employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées. Palier national 41.11 À la demande des parties locales, les parties nationales dénoueront toute impasse relativement aux modalités du plan des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article ou aux critères de sélection pour le 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 ministre de la Santé et des Services sociaux.		
Article 42 : ASSURANCE RESPONSABILITÉ		Matière nationale
Article 43 : ORDRE PROFESSIONNEL	No 18	
43.01 La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel à moins que l'appartenance ne		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES								
soit obligatoire dans le cas d'exercice exclusif tel que prévu au Code des professions. 43.02 Sont reconnus comme base de la pratique 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.	No 19									
Article 44 : ALLOCATIONS POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR 44.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement entre son port d'attache et le lieu où elle doit accomplir ses fonctions. Dans ce cas, la personne salariée a droit à une allocation de déplacement qui est calculée à partir de son port d'attache. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants: a) l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions; b) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions; c) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités. 44.02 Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés. 44.03 Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit: <table><tr><td>de 1 à 8 000 kilomètres</td><td>0,34 \$/km</td></tr><tr><td>de 8 001 à 18 000 kilomètres</td><td>0,245 \$/km</td></tr><tr><td>de 18 001 à 26 000 kilomètres</td><td>0,185 \$/km</td></tr><tr><td>26 001 kilomètres et plus</td><td>0,170 \$/km</td></tr></table> Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions. Un montant de 0,085 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée. Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés sur présentation de pièces justificatives. 44.04 L'Employeur garantit à la personne salariée dont il exige l'usage d'une automobile personnelle d'une façon régulière et qui, de fait, accomplit son travail à l'extérieur de son port d'attache, une compensation minimale de 0,08\$/km applicable pour le différentiel entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres. Le montant de la compensation minimale est versé à la fin de chaque année financière et ce, au prorata du nombre de mois durant lesquels la personne salariée régulière à temps complet a utilisé son automobile à l'intérieur de cette année financière. La personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire bénéficie également des dispositions du présent paragraphe, mais au prorata des heures travaillées à l'intérieur de l'année financière écoulée. Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier informe par	de 1 à 8 000 kilomètres	0,34 \$/km	de 8 001 à 18 000 kilomètres	0,245 \$/km	de 18 001 à 26 000 kilomètres	0,185 \$/km	26 001 kilomètres et plus	0,170 \$/km	No 26	
de 1 à 8 000 kilomètres	0,34 \$/km									
de 8 001 à 18 000 kilomètres	0,245 \$/km									
de 18 001 à 26 000 kilomètres	0,185 \$/km									
26 001 kilomètres et plus	0,170 \$/km									

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES						
écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au présent paragraphe. 44.05 La personne salariée requise par l'Employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes: a) une (1) fois par année financière, la 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 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à la condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière. L'assurance-affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable. Avant d'effectuer le paiement, l'Employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie. L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance-affaires. 44.06 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 lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable: <table><tr><td>Déjeuner</td><td>9,00 \$</td></tr><tr><td>Dîner</td><td>12,35 \$</td></tr><tr><td>Souper</td><td>18,60 \$</td></tr></table> 44.07 Coucher Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$. Lorsque la personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 \$. En outre, la personne salariée est remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de 32 kilomètres aller-retour. 44.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 44.02, 44.06 et 44.07 est effectué sur présentation de pièces justificatives. 44.09 Si une personne salariée bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, d'un système plus avantageux, elle continue d'en bénéficier pour la durée de la convention collective, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions. 44.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise	Déjeuner	9,00 \$	Dîner	12,35 \$	Souper	18,60 \$		
Déjeuner	9,00 \$							
Dîner	12,35 \$							
Souper	18,60 \$							

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 44.03 à 44.07 inclusivement 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 44.03 à 44.07 inclusivement.		
Article 45 : TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes: 1) elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail; 2) une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant de garde. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 22.09. Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues à l'alinéa 1 du présent paragraphe; 3) 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 44.	No 20	
Article 46 : SÉCURITÉ ET SANTÉ		Matière nationale
Article 47 : 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. 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 48 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ		Matière nationale
Article 49 : CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, OU DANS UNE UNIVERSITÉ 49.01 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, dans une commission scolaire ou dans une université à la 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. 49.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes: 1- Ancienneté La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son	No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CSD CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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 accumulés jusqu'à la date de son départ pour le cegep, la commission scolaire ou l'université. 3- Congé-maladie Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu du paragraphe 26.23 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 26.24. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 26.32 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 26.23 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention collective. 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 26.16, 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. 49.03 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 12 et 13. 49.04 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre son poste 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, la commission scolaire ou l'université pour un autre Employeur. Si son poste n'existe plus, elle prend un poste vacant ou, à défaut, le poste de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté. Si son retour s'effectue avant la date prévue et que son poste est temporairement comblé, la personne salariée est inscrite sur la liste de disponibilité jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.		Reformuler pour préciser de la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices de la convention collective.
Article 50 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES		Matière nationale
Article 51: DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE A : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS OU AUX TECHNICIENNES 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 techniciens diplômés et aux techniciennes diplômées qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la présente convention collective et qui font partie des titres d'emploi suivants: LISTE Les libellés et échelles de salaire de ces titres d'emploi apparaissent à la nomenclature des titres d'emploi. ARTICLE 2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 2.01 Les dispositions concernant la garde feront l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat. 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 technicien ou de la technicienne qui doit demeurer à l'établissement pour assurer le service de garde. Les modalités concernant l'application de cette disposition feront l'objet d'un arrangement local. ARTICLE 3 CONGÉ ANNUEL (VACANCES) 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 technicien ou à la technicienne 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 aux conditions suivantes: 1- le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service; 2- le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre l'Employeur et la personne salariée; 3- la date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 3.02. 3.02 L'Employeur affiche, au plus tard le 1er mars ou le 15 août selon le cas, une liste des techniciens ou des techniciennes avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ou elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le technicien ou la technicienne y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars, s'il ou si elle prend son congé annuel durant la période normale, ou le 1er septembre, s'il ou si 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 ou les techniciennes et de leur ancienneté mais appliquée par titre d'emploi et par service. 3.03 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril pour la période comprise entre le 15 mai et le 15 octobre et au plus tard le 15 septembre pour la période comprise entre le 15 octobre et le 15 mai. 3.04 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de raccourcir la période normale pour prendre	No 10 No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
le congé annuel. ARTICLE 4 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR Le technicien appelé ou la technicienne appelée temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'il ou qu'elle l'occupe, s'il ou si elle l'occupe pendant au moins un (1) service régulier. ARTICLE 5 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE Le technicien ou la technicienne couverte par la présente annexe est classée dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies à l'article 6 de la présente annexe. ARTICLE 6 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 20 de la convention collective. 6.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon décrite aux paragraphes suivants. 6.02 Le technicien ou la technicienne a droit d'être classée, quant au salaire seulement, selon la durée du travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il ou qu'elle n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou de technicienne depuis plus de dix (10) ans. 6.03 Si le technicien ou la technicienne a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou de technicienne 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 est classé ou elle est classée au maximum à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire. 6.04 S'il ou si elle a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne 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 technicien ou de la technicienne. 6.05 Malgré 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 technicien ou de la technicienne qui travaille 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. 6.07 L'Employeur doit exiger du technicien ou de la technicienne une attestation de cette expérience acquise, attestation que le technicien ou la technicienne obtiendra 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 technicien ou à la technicienne de remettre une preuve écrite de son expérience, il ou 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.	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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES																												
Formation postsecondaire (laboratoire) Les dispositions prévues à l'annexe "G" (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe. 6.09 Le technicien détenteur ou la technicienne détentrice d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histo-pathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique et qui travaille dans sa spécialité, a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire. 6.10 Le technicien détenteur ou la technicienne détentrice d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire. 6.11 Le technicien détenteur ou la technicienne détentrice d'une "licence" (L.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire. 6.12 La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postsecondaire au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se verra octroyer un avancement de deux (2) échelons à la condition qu'elle travaille dans sa spécialité. 6.13 Sous réserve du paragraphe 6.09 de la présente annexe et du paragraphe 2.03 de l'annexe "G" la formation postsecondaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. Le technicien ou la technicienne ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons. 6.14 Sous réserve du paragraphe 6.15, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins. 6.15 Un technicien ou une technicienne qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'Employeur et bénéficiait d'une prime de formation postsecondaire, continue d'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 ou elle perd le bénéfice des échelons auxquels il ou elle a droit pour sa formation postsecondaire: <table><tr><td>-</td><td>perte d'un demi (1/2) échelon</td><td>:</td><td>3,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte d'un (1) échelon</td><td>:</td><td>5,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de deux (2) échelons</td><td>:</td><td>10,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de trois (3) échelons</td><td>:</td><td>15,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de quatre (4) échelons</td><td>:</td><td>20,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de cinq (5) échelons</td><td>:</td><td>25,00 \$</td></tr><tr><td>-</td><td>perte de six (6) échelons</td><td>:</td><td>30,00 \$</td></tr></table> ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le technicien ou la technicienne au service de l'Employeur à la date d'entrée en vigueur est classé ou classée 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.	-	perte d'un demi (1/2) échelon	:	3,00 \$	-	perte d'un (1) échelon	:	5,00 \$	-	perte de deux (2) échelons	:	10,00 \$	-	perte de trois (3) échelons	:	15,00 \$	-	perte de quatre (4) échelons	:	20,00 \$	-	perte de cinq (5) échelons	:	25,00 \$	-	perte de six (6) échelons	:	30,00 \$	No 7	
-	perte d'un demi (1/2) échelon	:	3,00 \$																											
-	perte d'un (1) échelon	:	5,00 \$																											
-	perte de deux (2) échelons	:	10,00 \$																											
-	perte de trois (3) échelons	:	15,00 \$																											
-	perte de quatre (4) échelons	:	20,00 \$																											
-	perte de cinq (5) échelons	:	25,00 \$																											
-	perte de six (6) échelons	:	30,00 \$																											

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 9 CONDITION PARTICULIÈRE AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE CLASSE "B" QUI DEVIENT TECHNICIEN OU TECHNICIENNE Le technicien "Classe B" devenu technicien diplômé ou la technicienne "Classe B" devenue technicienne diplômée, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il ou qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'il ou qu'elle quitte. Il est alors réputé ou elle est alors réputée posséder comme technicien diplômé ou technicienne diplômée le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicien. ARTICLE 10 CORRECTIFS SALARIAUX Les paragraphes 10.01 et 10.02 s'appliquent aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants: LISTE 10.01 Majoration des taux et échelles de salaire (L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa A) du paragraphe 33.07) 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. 10.02 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 10.03 s'applique aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants: LISTE 10.03 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.		
ANNEXE B CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA PUÉRICULTRICE/GARDE-BÉBÉ, À L'INFIRMIER OU L'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE ET/OU DIPLÔMÉ, DIPLÔMÉE EN SOINS DE SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE ET AU PRÉPOSÉ (CERTIFIÉ "A") OU À LA PRÉPOSÉE (CERTIFIÉE "A") AUX BÉNÉFICIAIRES		Matière nationale
ANNEXE C CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN SERVICE OU D'UNE AILE PSYCHIATRIQUE 1.01 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées des services ou ailes psychiatriques structurés des centres hospitaliers suivants: - Hôpital du Haut-Richelieu, St-Jean - Hôpital général Fleury Inc., Montréal - Hôpital Sainte-Croix de Drummondville - Carrefour de santé et de services sociaux de la Saint-Maurice 1.02 Aux fins d'application de la présente annexe, le service ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit:		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du service. 1.03 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un centre hospitalier met sur pied un service ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire de l'A.H.Q. et de la CSD, de même que les représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si ce service ou cette aile doit être considéré comme un service ou une aile structuré, tel que défini au paragraphe 1.02. ARTICLE 2 PRIME EN PSYCHIATRIE La personne salariée préposée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires dans un service ou une aile psychiatrique structuré d'un établissement visé au paragraphe 1.01, bénéficie d'une prime hebdomadaire de: ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES 3.01 La personne salariée régulière à temps complet qui travaille dans le service ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés au paragraphe 1.01 a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. 3.02 Ces congés mobiles doivent être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'Employeur. 3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'Employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 3.02 de la présente annexe. 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. 3.04 La personne salariée qui laisse son affectation en milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors. 3.05 La personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable: - sur le salaire et les primes ¹; - 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 sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. ARTICLE 4 REPOS ET REPAS La personne salariée prend ses périodes de repos et de repas hors de la présence des bénéficiaires.	No11 No 9	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE D CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELS ET PROFESSIONNELLES 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 professionnels et professionnelles qui sont des personnes salariées au sens de la convention collective et dont les titres d'emploi appartiennent au groupe (01) Professionnels (les) de la nomenclature des titres d'emploi. ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION L'article 2 de la convention collective générale est remplacé par le suivant: Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de 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 collective 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-vingt (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 collective sont considérés comme des jours de travail. La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. ARTICLE 3 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE Les dispositions de la convention collective en ce qui a trait à l'expérience antérieure prévues à l'article 20 sont remplacées par les suivantes: 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. 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	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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
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 d'une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire de son titre d'emploi. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure. 3.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation d'une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de son titre d'emploi. 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 Malgré 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. 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 PROMOTION L'article suivant remplace les paragraphes 15.03, 15.05, 15.09, 15.10, 15.11, 15.12 et 15.20 de la convention collective. 4.01 Un poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement pendant la période d'affichage. 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 du salaire rattaché au titre d'emploi de ce poste. 4.02 Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel. 4.03 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat. 4.04 Le poste est accordé au candidat le plus compétent ou à la candidate la plus compétente parmi ceux ou celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence du candidat ou de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. 4.05 Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celui ou celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, si plusieurs candidats ou candidates ont une compétence équivalente. 4.06 Si un poste de personne salariée régulière à temps complet devient vacant, la personne salariée régulière à temps partiel a préséance sur un candidat ou une candidate de l'extérieur, s'il ou si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 4.08 de la présente annexe. 4.07 L'Employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.	No 19 No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
4.08 Le candidat ou la candidate à qui le poste est attribué en vertu des paragraphes 4.04, 4.05 et 4.06 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. 4.09 La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'Employeur. 4.10 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 5 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 5.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail. 5.02 Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine. 5.03 La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail. 5.04 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. 5.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas. ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE Le présent article remplace les paragraphes 22.01 et 22.04 de la convention collective générale. 6.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail et approuvé par l'Employeur, est considéré comme temps supplémentaire. 6.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: - les heures de travail supplémentaire sont remises en temps (heure pour heure) dans les trente (30) jours qui suivent à moins d'arrangement contraire entre l'Employeur et la personne salariée; - si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. Ces règles s'appliquent également pour les personnes salariées régulières à temps partiel ou pour les personnes	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
salariées temporaires. ARTICLE 7 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE 7.01 Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction du contre-signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre l'Employeur et la personne salariée. 7.02 Si l'Employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document technique, il est tenu d'y apposer le nom des auteurs ou auteures, leurs qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle les personnes salariées exercent leur profession. 7.03 Sont reconnus comme base de leur action professionnelle, les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur à l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention collective. 7.04 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement. ARTICLE 8 INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE DES PERSONNES SALARIÉES EMBAUCHÉES APRÈS LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE Cet article remplace le dernier alinéa du paragraphe 33.02 de la convention collective. La personne salariée embauchée après la date de signature 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 10.01 à 10.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement. ARTICLE 9 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE Cet article remplace l'article 20 de la convention collective générale. 9.01 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle. 9.02 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. Aux fins de calcul de l'expérience de la personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel. 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. 9.03 Sous réserve des paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement de la présente annexe, une personne salariée	No 19	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois. 9.04 Malgré les paragraphes 9.01 et 9.02, 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. ARTICLE 10 RECONNAISSANCE DES ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT POSTÉRIEURES À L'OBTENTION DU DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL DE PREMIER (1ER) CYCLE 10.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle. 10.02 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. 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. 10.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté. 10.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience. 10.05 "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. 10.06 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article. Cependant, en application du deuxième alinéa du paragraphe 10.02, 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. ARTICLE 11 AVANCEMENT D'ÉCHELON 11.01 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18. 11.02 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant. 11.03 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement. 11.04 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. 11.05 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités à la personne salariée dans la détermination de sa date d'avancement d'échelon.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CSD-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
11.06 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 5 % de son salaire. ARTICLE 12 ÉVALUATION 12.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance. 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.		
ANNEXE E CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q. CHAP. S-2.1)		Matière nationale
ANNEXE F CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT		Matière nationale
ANNEXE G RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE B CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS ET AUX ÉDUCATRICES Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux éducateurs et aux éducatrices qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01. ARTICLE 1 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 nomenclature des titres d'emploi. ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION 2.01 Tout nouvel éducateur est soumis et toute nouvelle éducatrice est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, il ou elle n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ou elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. L'éducateur ou l'éducatrice en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective. Il ou elle acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée. Cependant, en cas de cessation d'emploi il ou elle n'a pas droit à la procédure de griefs. 2.02 Par arrangement local, les parties peuvent convenir, par écrit, d'une durée différente pour la période de probation et la période d'initiation et d'essai. ARTICLE 3 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ L'Employeur dédommage tout éducateur ou toute éducatrice pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels, normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il ou si elle a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie. Toute réclamation doit être portée à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident. ARTICLE 4 PÉRIODE DE REPOS Les périodes de repos sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement. ARTICLE 5 REPAS Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur appelé ou à l'éducatrice appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires. ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE Le présent article remplace les paragraphes 22.01 et 22.03 de la convention collective générale. 6.01 Tout travail fait par un éducateur ou une éducatrice, à la demande de son Employeur en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, tel que prévu à l'article 12 de la présente annexe, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi. 6.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir:	No 3 No 21 No 9 No 10	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
1) aux éducateurs ou aux éducatrices de la même unité de vie et/ou de réadaptation; 2) si les éducateurs ou les éducatrices de la même unité de vie et/ou de réadaptation ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'Employeur l'offre aux autres éducateurs ou éducatrices, à tour de rôle, de façon à répartir équitablement le temps supplémentaire; 3) s'il est impossible de trouver des éducateurs ou des éducatrices, ce temps supplémentaire peut être offert aux personnes salariées qui font un travail connexe. ARTICLE 7 CAMP DE VACANCES Les conditions de travail particulières applicables aux éducateurs ou aux éducatrices et autres personnes salariées appelés à accompagner les bénéficiaires à un camp de vacances font l'objet d'un arrangement local. ARTICLE 8 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE 8.01 L'éducateur régulier ou l'éducatrice régulière à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude de: TAUX après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du cegep). 8.02 Toutefois, l'éducateur ou l'éducatrice 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 ou l'éducatrice qui a obtenu une bourse d'études dans le cadre du programme de perfectionnement prévu à l'article 41, ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée. ARTICLE 9 PERFECTIONNEMENT Les dispositions prévues à l'article 2 de l'annexe "F" (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur ou éducatrice". L'éducateur ou l'éducatrice qui complète et réussit trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe "F". ARTICLE 10 RÉMUNÉRATION Classe 03 10.01 Cf. Nomenclature des titres d'emploi. Classe 02 10.02 Cf. Nomenclature des titres d'emploi. Classe 01 10.03 Cf. Nomenclature des titres d'emploi. 10.04 Lorsque l'éducateur ou l'éducatrice accède à une classe supérieure, il est situé ou elle est située dans cette	No 14	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il ou elle ne peut subir de diminution de traitement. ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL Les éducateurs ou les éducatrices ont une semaine de travail de 38 3/4 heures divisées en cinq (5) jours de 7 3/4 heures de travail. Pour ce dernier groupe, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Par arrangement local, l'Employeur et le Syndicat établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quart (38 3/4) par semaine. ARTICLE 12 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou techniciennes en loisirs à l'exception des articles 1, 6 8 et 11.	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.
ANNEXE C CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU L'INFIRMIER ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION 1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmier(ère)s qui font partie des titres d'emploi suivants: 2471 Infirmier ou infirmière 2459 Infirmier ou infirmière chef d'équipe (travail d'équipe organisé) 2485 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation 2468 Assistant-infirmier-chef Assistante-infirmière-chef 2477 Candidat ou candidate admissible par équivalence 2475 Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière 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 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE Les libellés et échelles de salaire apparaissent à la nomenclature des titres d'emploi. ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmier 3.01 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article. 3.02 Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'Employeur paie à la candidate ou au candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmier le salaire de l'infirmière ou de l'infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date. Candidate ou candidat admissible par équivalence		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
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 ou il ne peut en aucun cas avoir de façon autonome la responsabilité d'un service. 3.05 La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmière ou à l'infirmier et au Syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou de l'infirmier. 3.06 En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmière ou l'infirmier n'a pas droit à la procédure de grief. 3.07 L'infirmière ou l'infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée; dans ce cas, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. 3.08 Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier jour de la période de probation. Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation 3.09 Malgré le paragraphe 2.02 de la convention, si l'infirmière ou l'infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation, est de soixante (60) jours de travail. 3.10 Si l'infirmière ou l'infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation, est de quatre-vingt (80) jours de travail. 3.11 Cette infirmière ou cet infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou d'un infirmier. 3.12 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou à l'infirmier et au Syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou de l'infirmier. 3.13 En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.09 et 3.10 du présent article, l'infirmière ou l'infirmier n'a pas droit à la procédure de grief. 3.14 L'infirmière ou l'infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période complétée. La date d'entrée en service de l'infirmière ou de l'infirmier est alors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté. ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE 4.01 L'infirmière couverte par la présente annexe ou l'infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire décrite à la nomenclature des titres d'emploi, selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6. 4.02 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de l'infirmière ou de l'infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postsecondaire, attestation que l'infirmière ou l'infirmier obtient de l'Employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postsecondaire.	No 3	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
À défaut d'exiger de telles attestations, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à l'infirmière ou l'infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'Employeur, aux dates de son travail et au genre de travail. ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 20 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective. 5.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante: 5.02 L'infirmière ou l'infirmier a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de dix (10) ans. 5.03 Si l'infirmière ou l'infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, elle est classée ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou l'infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire. Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'Employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou de l'infirmier. 5.04 Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou de l'infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel. À compter du 30 avril 1990, 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. 5.05 Malgré les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 l'infirmière ou l'infirmier actuellement au service de l'Employeur et celle embauchée ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983. 5.06 Au départ de l'infirmière ou de l'infirmier, l'Employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service. 5.07 L'infirmière ou l'infirmier auxiliaire (titre réservé) et/ou diplômée, diplômé en soins de santé et soins d'assistance, la préposée ou préposé (certifié(e) "A") aux bénéficiaires, la garde-bébé/puéricultrice devenu(e) infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte. Elle est alors réputée ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou de l'infirmier.	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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE 6.01 Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec est reconnu aux fins d'application du présent article. Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité. 6.02 Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers, d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) crédits et inférieure à trente (30) 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. 6.03 Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers, d'une valeur de trente (30) 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. 6.04 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire prévu aux paragraphes 6.02 et 6.03, l'infirmière ou l'infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'Employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire. 6.05 Toutefois, l'infirmière ou l'infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminé, quelque soit le poste qu'elle ou qu'il occupe: - brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons; - une année d'université complétée avec succès, en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons; - baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons; - maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons. 6.06 L'infirmière ou l'infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études postsecondaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons. 6.07 L'infirmière ou l'infirmier détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle ou il travaille dans un service où l'Employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et la date de signature de la convention collective un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique. L'infirmière ou l'infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'Employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postsecondaires est réputé(e) posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.02 et 6.03. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
réputée requise. 6.08 L'infirmière ou l'infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09. Lorsqu'une infirmière ou un infirmier, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette infirmière ou cet infirmier reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %. L'infirmière ou l'infirmier qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09. 6.09 Aux fins d'application du présent article, l'Employeur requiert la formation postscolaire selon les modalités suivantes: 1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmières ou les infirmiers du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle au salaire de base; 2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base. ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'infirmière est classée ou l'infirmier est classé dans la nouvelle échelle, selon son expérience et sa formation postscolaire. ARTICLE 8 MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES Les paragraphes suivants s'ajoutent aux paragraphes 41.02 et 41.03 de la convention collective. 8.01 L'Employeur consulte le Syndicat en soumettant annuellement son projet d'activités de mise à jour visant à maintenir chez les infirmières ou les infirmiers les connaissances théoriques et pratiques requises à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. Ce projet doit être transmis à la partie syndicale au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation. À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante: Formule	No 13	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour. [REDACTED] À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités de mise à jour effectuées par l'établissement. [REDACTED] 8.02 La mise à jour est donnée dans ou hors de l'établissement sans frais pour l'infirmière ou l'infirmier et sans perte de salaire. Si cette formation est acquise en dehors de l'établissement, l'Employeur assume la différence entre les frais de déplacement et de séjour occasionnés à l'infirmière ou l'infirmier par ce déplacement et les frais qu'elle ou qu'il aurait normalement encourus si elle ou il avait poursuivi son travail régulier. [REDACTED] Si une infirmière ou un infirmier suit un tel cours de mise à jour en dehors de ses heures de travail, l'Employeur lui remet en temps, à taux simple, l'équivalent des heures de cours dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin du cours, à défaut de quoi, les heures de cours sont rémunérées à taux et demi. Si une telle remise a lieu, ces heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins de temps supplémentaire. Les paragraphes suivants s'ajoutent à l'article 40 de la présente convention collective (Congé sans solde pour études). 8.03 Telle absence ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmière ou l'infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ. 8.04 Cependant, dans le cas de l'infirmière ou de l'infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la Santé et des Services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou l'infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études. 8.05 L'infirmière ou l'infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice. ARTICLE 9 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL Les paragraphes de cet article remplacent et/ou modifient ceux de l'article 21 de la convention collective. 9.01 À la demande de l'infirmière ou de l'infirmier, l'Employeur peut accorder quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines de travail. [REDACTED] 9.02 Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les infirmières ou les infirmiers d'un même service. [REDACTED] 9.03 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 infirmières ou les infirmiers. [REDACTED] ARTICLE 10 CONGÉ ANNUEL [REDACTED] Les paragraphes de cet article s'ajoutent à ceux de l'article 24 (Congé annuel) de la convention collective. Dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'Employeur permet à l'infirmière ou l'infirmier qu'elle ou qu'il doit lui en faire la demande par écrit avant le 1er avril de reporter son congé annuel	No 9 No 11	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
en partie ou en totalité en dehors de la période normale de vacances aux conditions suivantes: a) le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service; b) le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre l'Employeur et l'infirmière ou l'infirmier. ARTICLE 11 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES INFIRMIÈRES CANDIDATES OU CERTAINS INFIRMIERS CANDIDATS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE OU D'INFIRMIER Il est entendu qu'aux fins de l'article 2 de la présente annexe, l'Employeur considérera comme infirmière ou infirmier, l'infirmière ou l'infirmier actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmière ou d'infirmier antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmière diplômée ou infirmier diplômé en vertu de la convention collective précédente et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention collective. ARTICLE 12 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS Le présent article remplace les paragraphes 30.06 et 30.07 de la convention collective générale. 12.01 Quand une infirmière est appelée ou un infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvue qu'elle ou qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux infirmières ou infirmiers de la liste de disponibilité. 12.02 L'infirmière ou l'infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupé pendant une (1) journée régulière de travail. 12.03 L'infirmière ou l'infirmier qui remplace temporairement le chef d'unité des soins infirmiers pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire de: ARTICLE 13 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS 13.01 Un comité de soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. 13.02 Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le Syndicat dont deux (2) infirmières ou infirmiers et une (1) personne salariée visée par l'annexe "A" au service de l'Employeur et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur. 13.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmières ou des infirmiers concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers. 13.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. 13.05 Les infirmières ou les infirmiers qui siègent à ce comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire. 13.06 L'infirmière qui se croit lésée ou l'infirmier qui se croit lésé sur des sujets prévus au paragraphe 13.03, porte		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
plainte par écrit au comité. Si plusieurs infirmières ou infirmiers collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés sur des sujets prévus au paragraphe 13.03, l'un ou l'autre peut porter plainte par écrit au comité. 13.07 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. 13.08 L'Employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité. 13.09 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'infirmière ou l'infirmier ou le Syndicat, l'une ou l'autre peut demander l'arbitrage et ce, uniquement dans les cas de fardeau de tâches en avisant l'Employeur dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 13.08. 13.10 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le ministre de la Santé et des Services sociaux désigne d'office le médecin qui doit agir comme arbitre. 13.11 L'Employeur et le Syndicat, dans les sept (7) jours de calendrier suivant la nomination de l'arbitre, désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier. 13.12 L'arbitre doit transmettre par écrit au ministre de la Santé et de Services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage. Le ministre 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 ministre de la Santé et des Services sociaux rencontre les membres du comité des soins infirmiers, prend connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'Employeur. 13.13 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. 13.14 L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du ministre 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. 13.15 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		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
loi. 13.16 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux deux (2) parties. Advenant le cas où l'un ou l'autre des assesseurs est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au ministre de la Santé et des Services sociaux et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence. 13.17 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. 13.18 Les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale. ARTICLE 14 CORRECTIFS SALARIAUX 14.01 Majoration des taux et échelles de salaire (L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 33.07) 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. 14.02 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 14.03 remplace le paragraphe 51.08 de la convention collective) 14.03 Forfaitaire Sous réserve des dispositions du paragraphe 51.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 51.03, 51.04, 51.05 et 51.06 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 14.04 s'applique à l'assistant(e) infirmier(ère)-chef) 14.04 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 D MÉCANISME SOUS-SECTORIEL DE CONCERTATION 1- Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le sous-comité patronal de négociation des Centres d'hébergement et de soins de longue durée et la Centrale des Syndicats Démocratiques conviennent de former un comité de concertation. 2- Ce comité de concertation est composé de six (6) membres: d'une part, deux (2) représentants sont désignés par l'A.C.L.S.C.H.S.L.D.Q. et un (1) par le ministère de la Santé et des Services sociaux et, d'autre part,		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
trois (3) représentants sont désignés par la Centrale des Syndicats Démocratiques. 3- Ce comité a pour fonction, à partir des problématiques identifiées, de dégager des éléments de solutions susceptibles de faire l'objet de recommandations dans le but d'aplanir les difficultés résultant de l'application de la convention collective. 4- Ce comité se réunit une (1) fois par mois. Cependant, selon les besoins, les parties peuvent en convenir autrement. 5- Les matières faisant l'objet de la réunion devront être communiquées aux membres du comité au moins dix (10) jours avant la date de la réunion		
ANNEXE E CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELS ET AUX PROFESSIONNELLES 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 professionnels et professionnelles qui sont des personnes salariées au sens de la convention collective et dont les titres d'emploi appartiennent au groupe (01) Professionnels de la nomenclature des titres d'emploi. ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION 2.01 L'article 2 de la convention collective générale est remplacé par le suivant: Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de 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 collective 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-vingt (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 collective sont considérés comme des jours de travail. La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. Par arrangement local, les parties peuvent convenir, par écrit, d'une durée différente pour la période de probation. ARTICLE 3 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE Les dispositions de la convention collective en ce qui a trait à l'expérience antérieure prévues à l'article 20 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."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
remplacées par les suivantes: 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. 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 d'une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire de son titre d'emploi. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure. 3.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation d'une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de son titre d'emploi. 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 Malgré 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. 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 PROMOTION L'article suivant remplace les paragraphes 15.03, 15.05, 15.09, 15.10, 15.11, 15.12 et 15.20 de la convention collective. 4.01 Un poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement pendant la période d'affichage. 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 du salaire rattaché au titre d'emploi de ce poste. 4.02 Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel. 4.03 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par	No 19 No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
l'Employeur au Syndicat. 4.04 Le poste est accordé au candidat ou à la candidate le (la) plus compétent(e) parmi ceux ou celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence du candidat ou de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. 4.05 Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celui ou celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, si plusieurs candidats ou candidates ont une compétence équivalente. 4.06 Si un poste de personne salariée régulière à temps complet devient vacant, la personne salariée régulière à temps partiel a préséance sur un candidat ou une candidate de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 4.08 de la présente annexe. 4.07 L'Employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence. 4.08 Le candidat ou la candidate à qui le poste est attribué en vertu des paragraphes 4.04, 4.05 et 4.06 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. 4.09 La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'Employeur. 4.10 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 5 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 5.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail. 5.02 Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine. 5.03 La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail. 5.04 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. 5.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE Le présent article remplace les paragraphes 22.01 et 22.04 de la convention collective générale. 6.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail et approuvé par l'Employeur, est considéré comme temps supplémentaire. 6.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: - les heures de travail supplémentaire sont remises en temps (heure pour heure) dans les trente (30) jours qui suivent à moins d'arrangement contraire entre l'Employeur et la personne salariée; - si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. Ces règles s'appliquent également pour les personnes salariées régulières à temps partiel ou pour les personnes salariées temporaires. ARTICLE 7 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE 7.01 Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction du contre-signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre l'Employeur et la personne salariée. 7.02 Si l'Employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document technique, il est tenu d'y apposer le nom des auteurs ou auteures, leurs qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle les personnes salariées exercent leur profession. 7.03 Sont reconnus comme base de leur action professionnelle, les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention collective. 7.04 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement. ARTICLE 8 INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE DES PERSONNES SALARIÉES EMBAUCHÉES APRÈS LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE Cet article remplace le paragraphe 33.04 de la convention collective. La personne salariée embauchée après la date de signature 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 11.01 à 11.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 11.01 à 11.06 inclusivement.	No 19	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 9 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE Cet article remplace l'article 20 de la convention collective générale. 9.01 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle. 9.02 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. Aux fins de calcul de l'expérience de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel. 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. 9.03 Sous réserve des paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement de la présente annexe, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois. 9.04 Malgré les paragraphes 9.01 et 9.02, 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. ARTICLE 10 RECONNAISSANCE DES ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT POSTÉRIEURES À L'OBTENTION DU DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL DE PREMIER (1ER) CYCLE 10.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle. 10.02 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. 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. 10.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté. 10.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience. 10.05 "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. 10.06 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article. Cependant, en application du deuxième alinéa du paragraphe 10.02, 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.		

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
ARTICLE 11 AVANCEMENT D'ÉCHELON 11.01 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18. 11.02 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant. 11.03 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement. 11.04 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. 11.05 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités à la personne salariée dans la détermination de sa date d'avancement d'échelon. Prime de coordination professionnelle 11.06 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 5 % de son salaire. L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier. ARTICLE 12 ÉVALUATION Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance. 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 13 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER BACHELIER ET À L'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF- BACHELIÈRE OU ASSISTANT-INFIRMIER-CHEF-BACHELIER 13.01 Les dispositions suivantes de l'annexe "C" s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article: - article 8 (Mise à jour et congé sans solde pour études) - article 9 (Heures et semaine de travail) - article 12 (Remplacement à différentes fonctions). L'article 8 de la présente annexe est remplacé par les paragraphes suivants: 13.02 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date de la signature de la présente convention collective La personne salariée embauchée après la date de la signature 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, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par le présent article est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 10.01 à 10.06. 13.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date de la		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CHSLD-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
signature de la présente convention collective La personne salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou, d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou il quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour la ou le chef d'équipe. Quant à l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier, elle ou il maintient la rémunération qu'elle ou il recevrait avant sa promotion (salaire de base plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire) jusqu'à ce qu'elle ou il se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base égal ou supérieur à la rémunération qu'elle ou il recevait avant sa promotion. 13.04 Reclassification des personnes salariées Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur procède, s'il y a lieu, aux reclassifications. Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat es sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassifiée infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier si elle répondait à cette exigence. 13.05 Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 13.03.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CR-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE B CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS ET ÉDUCATRICES Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux éducateurs et aux éducatrices qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01. ARTICLE 1 ÉDUCATEUR, ÉDUCATRICE Le libellé et les échelles de salaire de ce titre d'emploi apparaissent à la nomenclature des titres d'emploi. ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION 2.01 Tout nouvel éducateur est soumis et toute nouvelle éducatrice est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, il ou elle n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ou elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. L'éducateur ou l'éducatrice en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective. Il ou elle acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée. Cependant, en cas de cessation d'emploi il ou elle n'a pas droit à la procédure de griefs. 2.02 Par arrangement local, les parties peuvent convenir, par écrit, d'une durée différente pour la période de probation et la période d'initiation et d'essai. ARTICLE 3 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ L'Employeur dédommage tout éducateur ou toute éducatrice pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels, normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il ou si elle a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie. Toute réclamation doit être portée à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident. ARTICLE 4 PÉRIODE DE REPOS Les périodes de repos sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement. ARTICLE 5 REPAS Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur appelé ou à l'éducatrice appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires. ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE Le présent article remplace les paragraphes 22.01 et 22.03 de la convention collective générale. 6.01 Tout travail fait par un éducateur ou une éducatrice, à la demande de son Employeur en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, tel que prévu à l'article 12 de la présente annexe, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi. 6.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir: 1) aux éducateurs ou aux éducatrices de la même unité de vie et/ou de réadaptation;	No 3 No 21 No 9 No 10	Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de la période de probation sont négociés et agréés à l'échelle locale."

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CR-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
2) si les éducateurs ou les éducatrices de la même unité de vie et/ou de réadaptation ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'Employeur l'offre aux autres éducateurs ou éducatrices, à tour de rôle, de façon à répartir équitablement le temps supplémentaire; 3) s'il est impossible de trouver des éducateurs ou des éducatrices, ce temps supplémentaire peut être offert aux personnes salariées qui font un travail connexe. ARTICLE 7 CAMP DE VACANCES Les conditions de travail particulières applicables aux éducateurs ou aux éducatrices et autres personnes salariées appelés à accompagner les bénéficiaires à un camp de vacances font l'objet d'un arrangement local. ARTICLE 8 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION 8.01 Le libellé et l'échelle de salaire de ce titre d'emploi apparaît à la nomenclature des titres d'emploi. Disponibilité 8.02 Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie et/ou de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exclusion du remplacement d'un éducateur absent ou d'une éducatrice absente: 1) pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires; 2) pour assister une personne salariée temporaire ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe; 3) lorsqu'un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures. 8.03 En plus de son salaire, le responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation reçoit la prime prévue à la nomenclature des titres d'emploi. Cette prime tient lieu de rémunération pour le temps supplémentaire fait à des tâches prévues au paragraphe 8.02. ARTICLE 9 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE 9.01 L'éducateur régulier ou l'éducatrice régulière à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude de: TAUX après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du cegep). 9.02 Toutefois, l'éducateur ou l'éducatrice qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime. 9.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le cegep ne sont pas acceptées aux fins de cet article. 9.04 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 ou l'éducatrice qui a obtenu une bourse d'études dans le cadre du programme de perfectionnement prévu à l'article 41, ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée. ARTICLE 10 PERFECTIONNEMENT Les dispositions prévues à l'article 2 de l'annexe "F" (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à	No 14	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CR-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur ou éducatrice". L'éducateur ou l'éducatrice qui complète et réussit trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe "F". ARTICLE 11 RÉMUNÉRATION Classe 03 11.01 Cf. Nomenclature des titres d'emploi. Classe 02 11.02 Cf. Nomenclature des titres d'emploi. Classe 01 11.03 Cf. Nomenclature des titres d'emploi. 11.04 Lorsque l'éducateur ou l'éducatrice accède à une classe supérieure, il est situé ou elle est située dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il ou elle ne peut subir de diminution de traitement. ARTICLE 12 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL Les éducateurs ou les éducatrices ont une semaine de travail de 38 3/4 heures divisées en cinq (5) jours de 7 3/4 heures de travail. Pour ce dernier groupe, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Par arrangement local, l'Employeur et le Syndicat établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quart (38 3/4) par semaine. ARTICLE 13 SURVEILLANCE Un éducateur ne sera pas tenu ou une éducatrice ne sera pas tenue 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 14 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou techniciennes en loisirs à l'exception des articles 1, 6, 8 et 11.	No 9	Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.
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.		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CR-CSD	Annexe A-1	REMARQUES						
ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire: ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES 3.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. 3.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période de congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur. 3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 3.02. L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci, par ailleurs, doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ces congés. 3.04 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors. 3.05 La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie égale à 2,2 % applicable: - sur le salaire, les primes ¹, et les suppléments; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation; - sur le salaire à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. 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: <table><tr><td>Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent</td><td>Unité de Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski)</td></tr><tr><td>Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean</td><td>Centre Saint-Georges Centre Lachenaie</td></tr><tr><td>Le Centre jeunesse de Québec</td><td>Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge</td></tr></table>	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	No 11	
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							

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CR-CSD		Annexe A-1	REMARQUES
Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec	Pavillon Laforest (Drummondville)		
Le Centre jeunesse Estrie	Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières)		
	Site Val-du-Lac		
Les Centres jeunesse de Montréal	Site Relais Saint-François		
Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw	Site Cité des Prairies		
	Les Centres jeunesse Shawbridge:		
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	Unité Northview		
	Résidence Taché		
Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue	Maison de l'Apprenti		
Le Centre jeunesse Côte-Nord	Site l'Étape		
	Pavillon Richelieu:		
	Unité Horizon		
Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles	Unité La Source		
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	Site La Rade		
Le Centre jeunesse Laval	Site Campus Lévis		
	Centre Notre-Dame-de-Laval		
Le Centre jeunesse Lanaudière	Centre Cartier		
	Campus Jeunesse:		
Le Centre jeunesse Laurentides	Unité Le Relais (A)		
	Campus Huberdeau		
Le Centre jeunesse Montérégie	Campus Saint-Jérôme		
	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.			

ANNEXES STATU QUO CLSC-CSD	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE D CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS ET AUX TECHNICIENNES EN ASSISTANCE SOCIALE ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens et aux techniciennes en assistance sociale qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective. ARTICLE 2 SECRET PROFESSIONNEL Afin de protéger le secret professionnel des personnes salariées, l'Employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis. ARTICLE 3 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT Congé sans solde pour études 3.01 La personne salariée couverte par la présente annexe, peut, après entente avec l'Employeur, obtenir des congés sans solde dans le but de se perfectionner, de préparer une thèse pour des périodes à être déterminées entre les parties. Au retour, l'Employeur lui offre un poste au moins équivalent à celui qu'elle détenait à son départ conformément à l'article relatif à l'ancienneté. 3.02 La personne salariée autorisée par l'Employeur à participer à un colloque, le fait sans perte de salaire et les dépenses de déplacement et de séjour lui sont remboursées. Les montants alloués par l'Employeur pour ces activités ne sont pas inclus dans les sommes prévues au développement des ressources humaines. ARTICLE 4 INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE 4.01 Le technicien ou la technicienne en assistance sociale 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. Malgré le paragraphe 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. 4.02 Les techniciens ou les techniciennes en assistance sociale sont assurés ou assurées 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 cause pour quelque motif que ce soit.	No 12 No 13	