

**IDENTIFICATION DES MATIÈRES
NATIONALES ET LOCALES**

CONVENTION COLLECTIVE UQII – 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
l'Union québécoise des infirmières et infirmiers (UQII – CSQ)

21 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 UQII (CSQ) – CHP actuellement en vigueur (2000-2003) qui sont de la compétence des parties négociantes au niveau local de celles qui sont de la compétence des parties négociantes au niveau national.

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

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 UQII (CSQ) – CHP (2000-2003)

| | | | |
|----------------------------------|--|----------------|---|
| ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL | | 31 | Modalités relatives au versement des salaires |
| 1 | Définitions | 32 | Développement des ressources humaines |
| 2 | Buts de la convention | 33 | Heures et semaine de travail |
| 3 | Accréditation et champ d'application | 34 | Temps supplémentaire |
| 4 | Reconnaissance | 35 | Service de garde |
| 5 | Régime syndical | 36 | Congé annuel |
| 6 | Retenues syndicales | 37 | Congés fériés |
| 7 | Liberté d'action syndicale | 38 | Congés mobiles en psychiatrie |
| 8 | Affichage d'avis et fourniture d'un local | 39 | Repas, uniformes, vestiaire et salle d'habillage |
| 9 | Documentation et informations | 40 | Allocations diverses |
| 10 | Embauchage | 41 | Droits des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste |
| 11 | Ancienneté | 42 | Mesures disciplinaires et administratives |
| 12 | Mutations | 43 | Discrimination et harcèlement sexuel |
| 13 | Assignations | 44 | Accès au statut d'infirmière ou infirmier |
| 14 | Surplus de personnel | 45 | Ordre professionnel |
| 15 | Sécurité d'emploi | 46 | Santé et sécurité |
| 16 | Frais de déménagement | 47 | Comité local de relations de travail, comité national de relations de travail et surcharge de travail |
| 17 | Congés spéciaux | 48 | Changements technologiques |
| 18 | Régime de congé à traitement différé | 49 | Privilèges acquis |
| 19 | Congés sans solde | 50 | Règlement des griefs |
| 20 | Droits parentaux | 51 | Arbitrage |
| 21 | Régimes d'assurances | 52 | Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective |
| 22 | Régime de retraite | 53 | Durée et rétroactivité |
| 23 | Assurance-responsabilité et responsabilité professionnelle | ANNEXES | |
| 24 | Perte ou destruction de biens personnels | 1 | Conditions particulières à l'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier |
| 25 | Expérience antérieure | 2 | Disparités régionales |
| 26 | Formation postsecondaire | 3 | Horaire comprimé |
| 27 | Classification dans les échelles de salaire | 4 | Certificats d'accréditation et liste |
| 28 | Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire | 5 | Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail (L.R.Q. c.-2.1) |
| 29 | Primes | | |
| 30 | Taux horaires pour les titres d'emploi prévus à la convention collective | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|-----------------------------------|---|
| <p>Article 1 : DÉFINITIONS À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.</p> <p>1.01 Affectation L'affectation est l'attribution d'un poste à une salariée ou un salarié.</p> <p>1.02 Assignation L'assignation est l'attribution temporaire de fonctions à une salariée ou un salarié.</p> <p>1.03 Centre d'activités Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des paramètres relatifs à la détermination des centres d'activités. Le centre d'activités peut être une section de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un département de laboratoire ou de radiologie, un programme ou un point de service, etc.</p> <p>1.04 Conjointe ou 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.</p> <p>1.05 Enfant à charge Une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et qui satisfaisait à l'une des conditions suivantes: - est âgé de moins de dix-huit (18) ans; - est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; - quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.</p> <p>1.06 Jour Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot "jour" désigne un jour de calendrier.</p> <p>1.07 Mutation La mutation est un changement d'affectation.</p> <p>1.08 Période comptable L'année financière des établissements de santé et de services sociaux est divisée en treize (13) périodes. À l'exception de la première et de la dernière, ces périodes sont de vingt-huit (28) jours. La première période comptable d'une année financière débute le 1er avril et la dernière se termine le 31 mars.</p> <p>1.09 Poste à temps complet</p> | <p align="center">No 2</p> | <p>Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de centre d'activités est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p> |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------------------|--|
| <p>Le poste à temps complet est un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu au titre d'emploi.</p> <p>1.10 Poste à temps partiel Le poste à temps partiel est un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu au titre d'emploi.</p> <p>1.11 Poste composé Ensemble des fonctions exercées par une salariée ou un salarié à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes. Le poste de l'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.</p> <p>1.12 Poste simple Ensemble des fonctions exercées par une salariée ou un salarié à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes.</p> <p>1.13 Promotion Désigne la mutation d'une salariée ou un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et un salaire régulier plus élevé.</p> <p>1.14 Règle d'interprétation Aux fins de rédaction de la présente convention collective, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. L'application de cette règle n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin ou au féminin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.</p> <p>1.15 Rétrogradation Désigne la mutation d'une salariée ou un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et un salaire régulier inférieur. La rétrogradation ne peut constituer une mesure disciplinaire à moins que, tout comme une suspension, elle n'ait une durée déterminée.</p> <p>1.16 Salaire La rémunération à laquelle une salariée ou un salarié a droit selon son échelon dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à la présente convention et à ses annexes.</p> <p>1.17 Salaire régulier Le salaire auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postsecondaire).</p> <p>1.18 Salariée ou salarié Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la représentante ou le représentant syndical libéré prévu à l'article 7 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention collective. Une salariée ou un salarié détient l'un des statuts définis aux clauses 1.19, 1.20 et 1.21.</p> <p>1.19 Salariée ou salarié à temps complet Salariée ou salarié qui détient un poste à temps complet.</p> <p>1.20 Salariée ou salarié à temps partiel Salariée ou salarié qui détient un poste à temps partiel.</p> | <p align="center">No 1</p> | <p align="center">Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p> |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-------------------|-------------------|
| <p>1.21 Salariée ou salarié non détenteur de poste Salariée ou salarié dont les fonctions consistent à combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, à exécuter des travaux à durée limitée et à satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, à l'exception des salariées ou salariés de l'équipe volante et de l'équipe de remplacement.</p> <p>1.22 Transfert Désigne la mutation effectuée à la demande d'une salariée ou un salarié à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire régulier identique.</p> <p>1.23 Disposition spéciale Nonobstant la définition de "salaire régulier" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.</p> | | |
| Article 2 : BUTS DE LA CONVENTION | | Matière nationale |
| Article 3 : ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION | | Matière nationale |
| Article 4 : RECONNAISSANCE | | Matière nationale |
| Article 5 : RÉGIME SYNDICAL | | Matière nationale |
| Article 6 : RETENUES SYNDICALES | | Matière nationale |
| Article 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ACTIVITÉS SYNDICALES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT | | Matière nationale |
| <p>Article 8 : AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL</p> <p>8.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableau(x) d'affichage fermant à clé réservé au Syndicat. La clé est remise à la représentante ou au représentant désigné par le Syndicat. Le nombre de tableau(x) mis à la disposition du Syndicat ainsi que sa ou leur localisation dans l'établissement font l'objet d'un arrangement local entre le Syndicat et l'Employeur. Les parties locales doivent tenir compte du fait que la localisation de chaque tableau doit se faire dans un endroit visible et facilement accessible aux salariées et salariés.</p> <p>8.02 Le Syndicat peut afficher sur ce ou ces tableau(x): tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document signé par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat. Cependant, aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant.</p> <p>8.03 Dans le cas où un tel système existe, l'Employeur peut permettre au Syndicat d'utiliser le courrier interne, selon les modalités à convenir localement.</p> <p>8.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé que le Syndicat ou la représentante ou le représentant syndical peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariées ou salariés, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale. L'aménagement du local comprend une table ou un pupitre, au moins deux (2) chaises, un classeur fermant à clé et</p> | No 17 | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------|------------------|
| <p>un téléphone. Si ce n'est déjà fait, le Syndicat et l'Employeur conviennent de l'emplacement du local syndical ainsi que du ou des jours d'utilisation exclusive dudit local par le Syndicat dans le cas où tel local ne peut être utilisé de façon exclusive par le Syndicat sur une base permanente.</p> | | |
| <p>Article 9 : DOCUMENTATION ET INFORMATIONS</p> <p>9.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat communique à l'Employeur le nom de ses représentantes ou représentants locaux et des officières ou officiers syndicaux chargés de représenter les salariées et salariés visés par l'accréditation. Le cas échéant, il communique, dans les quinze (15) jours, toute modification à l'information originellement donnée. Il communique également dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention.</p> <p>9.02 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur communique à la représentante ou au représentant syndical le nom de sa représentante ou son représentant avec qui le Syndicat doit faire affaire. Le cas échéant, il communique également, dans les quinze (15) jours, le nom de la remplaçante ou du remplaçant de la représentante ou du représentant originellement nommé. Il communique également, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention.</p> <p>9.03 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat, à sa dernière adresse connue, et à la représentante ou au représentant syndical une liste des salariées et salariés comprenant les informations suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nom; - adresse; - date d'embauchage; - centre d'activités; - titre d'emploi; - salaire et suppléments s'il y a lieu; - numéro d'assurance sociale; - numéro d'employée ou employé; - statut. <p>Cette liste n'est pas affichable.</p> <p>9.04 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat et à sa représentante ou son représentant la liste d'ancienneté au 31 mars de toutes les salariées et tous les salariés. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la salariée ou au salarié sur la liste précédente. Cette liste est affichée pour une durée de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin. Elle est remise sur support informatique si le système le permet.</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------|------------------|
| <p>9.05 Durant la période d'affichage, toute salariée ou tout salarié intéressé peut contester par voie de grief l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage. Sous réserve des contestations, la liste d'ancienneté devient officielle à la fin de la période d'affichage.</p> <p>Dans tous les cas de modification de l'ancienneté d'une salariée ou un salarié, cette modification est portée par écrit à la connaissance de la salariée ou du salarié et du Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la modification.</p> <p>9.06 Si une salariée ou un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la salariée ou le salarié peut contester son ancienneté.</p> <p>9.07 L'Employeur fournit à la représentante ou au représentant syndical une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées et nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - date d'embauchage; - adresse; - titre d'emploi; - centre d'activités; - salaire; - numéro d'employée ou employé; - numéro d'assurance sociale; - statut. <p>L'Employeur fournit également une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des départs qui doit inclure le statut et le centre d'activités où travaillait la salariée ou le salarié ainsi que la date de départ.</p> <p>9.08 La salariée ou le salarié fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'adresse.</p> <p>9.09 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet à la représentante ou au représentant syndical la liste des salariées et salariés à temps partiel et non détenteurs de poste; cette liste comprend les informations suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nom et le prénom; - le numéro d'employée ou employé; - le nombre d'heures travaillées par chacune et chacun à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire; - le nombre de jours de congé annuel utilisés; - l'ancienneté créditée à titre de congés fériés; - l'ancienneté de chacune et chacun accumulée depuis sa dernière date d'entrée en service. <p>9.10 Sur demande, l'Employeur remet à la représentante ou au représentant syndical copie des règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent.</p> <p>Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.</p> <p>9.11 À la demande écrite d'une représentante ou un représentant du Syndicat, copie d'un document affiché dans l'établissement à l'intention des salariées ou salariés lui est transmise si ce document provient de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel.</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-------------------|------------------|
| <p>Les documents concernant les conditions de travail ou relatifs à l'application de la convention collective sont remis à la représentante ou au représentant du Syndicat.</p> <p>9.12 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur transmet au syndicat la liste des centres d'activités dans lesquels oeuvrent les salariées ou salariés de l'unité de négociation ainsi que la structure organisationnelle de l'établissement.</p> | No 2 | |
| <p>Article 10 : EMBAUCHAGE</p> <p>SECTION I DOSSIER PERSONNEL</p> <p>10.01 Le dossier personnel de la salariée ou du salarié est gardé à jour par la direction du personnel de l'établissement et il comprend:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le formulaire de demande d'emploi; b) le formulaire d'engagement; c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue; d) toute autorisation de déduction; e) les demandes de mutation; f) les avis de nomination de la salariée ou du salarié à un poste; g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire; h) les avis de départ; i) les rapports d'accidents du travail; j) les rapports formels et périodiques d'appréciation, après remise d'une copie à la salariée ou au salarié et discussion avec celle-ci ou celui-ci. Si l'Employeur verse à ce dossier un ou des documents reliés à ces rapports, il en remet également une copie à la salariée ou au salarié. <p>10.02 Sur demande à la représentante ou au représentant de l'Employeur, une salariée ou un salarié seul ou accompagné d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.</p> <p>10.03 Avec l'autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la salariée ou du salarié concerné.</p> <p>10.04 Sur demande écrite de la salariée ou du salarié précisant les pièces dont elle ou il veut copie, l'Employeur lui remet, ou à la représentante ou au représentant syndical muni d'une autorisation écrite de la salariée ou du salarié, copie de toute pièce au dossier.</p> <p>SECTION II STATUTS</p> <p>10.05 À l'embauchage, la salariée ou le salarié obtient l'un des trois statuts suivants: temps complet, temps partiel ou non détenteur de poste.</p> <p>10.06 Changement de statut Une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste obtient un poste à temps complet par voie d'affichage. Elle ou il conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle ou il l'avait acquise dans son nouveau poste.</p> | No 7 | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|----------------------------|---|
| <p>La salariée ou le salarié à temps complet ou non détenteur de poste devient salariée ou salarié à temps partiel par voie d'affichage et elle ou il transporte son ancienneté. Cette salariée ou ce salarié est alors soumis aux dispositions visant les salariées ou salariés à temps partiel.</p> <p>Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la salariée ou le salarié n'a pas à donner sa démission.</p> <p>La salariée ou le salarié peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 13 section V (Liste de disponibilité) de la présente convention et détenir le statut prévu à la clause 1.21. Cette salariée ou ce salarié conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La salariée ou le salarié à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ou aucun des candidats ne satisfait aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).</p> <p>La salariée ou le salarié à temps complet qui devient salariée ou salarié à temps partiel et celle ou celui qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités du paragraphe précédent, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.13 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.</p> <p>SECTION III PÉRIODE DE PROBATION</p> <p>10.07 Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.</p> <p>10.08 La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli trente (30) jours de travail.</p> <p>La période de probation d'une salariée ou un salarié peut être prolongée par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur.</p> <p>10.09 La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée ou salarié; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme.</p> <p>10.10 La salariée ou le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas. La salariée ou le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 11 (Ancienneté).</p> <p>10.11 Si l'Employeur reprend à son service une salariée ou un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée ou ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa</p> | <p align="center">No 3</p> | <p>Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."</p> |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|------------|--|
| période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ. | | |
| Article 11 : ANCIENNETÉ | | Matière nationale |
| <p>Article 12 : MUTATIONS</p> <p>SECTION I À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION</p> <p>12.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas de mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an.</p> <p>12.02 L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Cet affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur à cet effet ou à tout autre endroit convenu entre les parties.</p> <p>12.03 Tout poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, parce qu'absent, n'est pas affiché. La ou le titulaire de ce poste doit le reprendre au retour de son absence. Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, il est alors affiché selon la clause précédente.</p> <p>12.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage selon les modalités prévues à la section I de l'article 13 (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire). Une fois la période d'affichage terminée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de quinze (15) jours, à moins qu'aucune candidate ou aucun candidat ne puisse remplir de façon adéquate les exigences prévues à l'article 12 (Mutations).</p> <p>12.05 L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 12.01, contient les indications suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) titre d'emploi et statut selon la convention; 2) supplément, s'il y a lieu; 3) centre(s) d'activités et quart de travail; 4) période d'affichage; 5) les exigences suivantes: <ol style="list-style-type: none"> a) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 12.09 1): <ul style="list-style-type: none"> - la formation académique dans la mesure prévue à la clause 12.06; - l'expérience en qualité d'infirmière ou infirmier dans la mesure raisonnablement justifiable dans les circonstances; b) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 12.09 2): <ul style="list-style-type: none"> - la formation académique; - l'expérience; - les aptitudes. <p>Ces exigences doivent être pertinentes et reliées à la nature des fonctions;</p> <ol style="list-style-type: none"> 6) le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines pour un poste à temps partiel; 7) dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les | No 7 | Introduction dans la convention collective nationale: "L'employeur porte à la connaissance du syndicat et des salariés les postes vacants et nouvellement créés, selon des modalités négociées et agréées à l'échelle locale." |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|------------|-----------|
| <p>centres d'activités mentionnés à l'alinéa 3 précédent.</p> <p>12.06 Pour le type de mutation tel que décrit à la clause 12.09 1), l'Employeur peut poser des exigences de formation académique aux conditions suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dans la mesure prévue par la loi ou un règlement; ou, 2) dans un centre d'activités spécialisé dans la mesure où l'exercice des fonctions du poste affiché le justifie. <p>12.07 Toute salariée ou tout salarié a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement. Cette salariée ou ce salarié peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates ou candidats à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.</p> <p>12.08 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante ou au représentant du Syndicat.</p> <p>12.09 1) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi d'infirmière ou infirmier accorde le poste à la candidate la plus ancienne ou au candidat le plus ancien parmi celles ou ceux qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste ou, si une ou des exigence(s) a (ont) été posée(s) conformément à la clause 12.05 5) a), à la candidate la plus ancienne ou au candidat le plus ancien parmi celles ou ceux qui satisfont à cette ou ces exigence(s) et qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste.</p> <p>2) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi d'infirmière ou infirmier, accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique dont:</p> <ul style="list-style-type: none"> - expérience en qualité d'infirmière ou infirmier; - expérience dans le titre d'emploi visé; - expérience dans le centre d'activités visé; - formation académique; - aptitudes. <p>En cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs candidates ou candidats satisfaisant le mieux aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.</p> <p>3) En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.</p> <p>12.10 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur. Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les salariées ou salariés qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 15.05, 12.11, 12.12 et 12.13.</p> <p>12.11 Un registre des postes est établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée ou un salarié qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée ou</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|------------|-----------|
| <p>salarié intéressé, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.</p> <p>12.12 L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée ou du salarié à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.</p> <p>12.13 L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat par un arrangement au niveau local.</p> <p>12.14 Une salariée ou un salarié ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) mutations.</p> <p>12.15 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée ou le salarié de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante ou au représentant syndical.</p> <p>12.16 La salariée ou le salarié à qui le poste est attribué en vertu de la clause 12.09 a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Au cours de la période d'essai, la salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une salariée ou un salarié non détenteur de poste, elle ou il peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste. Si, à la demande de l'Employeur, la salariée ou le salarié réintègre son poste ou retourne à la liste de disponibilité, elle ou il peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.</p> <p>Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée ou le salarié est détenu par une autre salariée ou un autre salarié dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ou chacun des salariés ainsi affecté recouvre son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée ou un autre salarié, selon les modalités prévues aux clauses 12.09 et 15.05.</p> <p>Durant cette période d'essai, à moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la salariée ou le salarié ne peut postuler un autre poste.</p> <p>12.17 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel</p> <p>1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à la condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées ou salariés à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application de la clause 33.12.</p> <p>Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues à la clause 12.05 et procède selon les modalités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail: i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées ou | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------|-----------|
| <p>salariés à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée ou au salarié qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée ou un salarié à temps complet;</p> <p>ii) s'il reste un ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée(s) ou ce ou ces salarié(s). Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste qui est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;</p> <p>iii) si aucune salariée ou aucun salarié à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée ou salarié à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est (sont) offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une ou des salariée(s) ou un ou des salarié(s). Sinon, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.</p> <p>b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:</p> <p>i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les salariées ou seuls les salariés à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;</p> <p>ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées ou tous les salariés à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.</p> <p>2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée ou au salarié et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.</p> <p>3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées ou salariés à temps partiel de ce point de service.</p> <p>4- Les parties conviennent que rien dans la présente clause ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de "centre d'activités" par rapport à celle de "point de service" ou inversement.</p> <p>5- La présente procédure cesse de s'appliquer dès qu'elle a pour effet d'entraîner l'affichage d'un poste dont la prestation de travail est inférieure à quatre (4) jours par période de deux (2) semaines. Dans ce cas, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.</p> <p>12.18 Promotion, transfert Aucune salariée ou aucun salarié ne subit de diminution de son salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------|------------------|
| <p>SECTION II À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION</p> <p>12.19 Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité de négociation selon les structures administratives de l'établissement, les stipulations pertinentes des clauses 12.01, 12.05 et 12.08 reçoivent application.</p> <p>12.20 Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les salariées ou salariés, et aux fins de permettre aux salariées ou salariés de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les salariées ou salariés de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 12.19.</p> <p>12.21 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.</p> <p>12.22 Toute salariée ou tout salarié a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement. Toute salariée ou tout salarié peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.</p> <p>12.23 Le poste est accordé à la salariée ou au salarié ou à la candidate ou au candidat le plus compétent, qu'elle ou il vienne ou non de l'unité de négociation. Si plusieurs salariées ou salariés ou candidates ou candidats ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, que celle-ci ou celui-ci fasse partie ou non de l'unité de négociation.</p> <p>12.24 L'Employeur affiche toute nouvelle nomination le jour même de son occurrence et pendant une durée de quinze (15) jours.</p> <p>12.25 Si le poste est attribué à une salariée ou un salarié, elle ou il a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur, compte tenu des critères établis à la clause 12.23, offre le poste à une autre candidate ou à un autre candidat. Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée ou le salarié est détenu par une autre salariée ou un autre salarié dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ou chacun des salariés ainsi affecté recouvre son ancien poste.</p> <p>SECTION III REMPLACEMENT D'UNE OU UN CADRE</p> <p>12.26 Une salariée ou un salarié peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer une ou un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties. Nonobstant le paragraphe précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle. Durant la période de remplacement, la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté et demeure couvert par les régimes d'assurances collectives prévus à l'article 21. Cependant, la salariée ou le salarié n'est pas</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------------------|------------------|
| <p>durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- l'équipe volante lorsqu'elle existe; 2- les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement prévue à l'article 13 section III; 3- les salariées ou salariés de la liste de disponibilité prévue à l'article 13 section V. <p>SECTION III ÉQUIPE DE REMPLACEMENT</p> <p>13.04 L'équipe de remplacement est constituée des salariées ou salariés qui ont été effectivement mis à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03.</p> <p>13.05 L'assignation des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans des postes comparables au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la salariée ou le salarié réponde aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).</p> <p>13.06 Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée ou un salarié à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel.</p> <p>13.07 À moins qu'une disposition de la convention collective leur permette de faire autrement, les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée et le refus constitue une démission.</p> <p>13.08 Les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement sont cédulés conformément à leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles prévues à l'article 33 (Heures et semaine de travail).</p> <p>13.09 Lorsque l'assignation d'une salariée ou un salarié de l'équipe de remplacement par l'Employeur s'effectue au-delà de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi), l'Employeur procède de la façon suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Il assure à la salariée ou au salarié les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 40 (Allocations diverses). 2- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour un remplacement d'une durée minimum de cinq (5) jours de travail. 3- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour une courte durée de remplacement (un mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) par année non consécutives. 4- Il doit réassigner cette salariée ou ce salarié dès que possible dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) et ce, en dépit des règles d'ancienneté prévues à la clause 13.05. 5- Le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) n'est utilisé qu'à titre exceptionnel. <p>SECTION IV ÉQUIPE VOLANTE</p> <p>13.10 L'Employeur constitue une équipe volante dans la mesure où:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'unité de négociation comprend au moins soixante-dix (70) salariées ou salariés titulaires de poste en équivalent à temps complet, ou si l'Employeur et le Syndicat en conviennent par arrangement local, et b) le nombre de salariées ou salariés disponibles susceptibles d'être affectés à l'équipe volante est suffisant. <p>Les fonctions confiées à chacune des salariées ou chacun des salariés de l'équipe volante sont considérées</p> | <p align="center">No 1</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|-------------|--|
| <p>comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 12 (Mutations). Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités d'application de l'équipe volante dont notamment l'orientation des salariées et salariés, la répartition des assignations dans les centres d'activités entre les salariées et salariés et la durée des assignations. Lorsqu'aucune assignation n'est disponible pour une salariée ou un salarié de l'équipe volante, l'Employeur peut accorder à la salariée ou au salarié de l'équipe volante une assignation détenue par une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié ainsi assigné est celle ou celui qui a le moins d'ancienneté parmi celles ou ceux détenant une assignation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée ou le salarié de l'équipe volante rencontre les exigences prévues à l'article 12 (Mutations).</p> <p>SECTION V LISTE DE DISPONIBILITÉ</p> <p>13.11 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) toute salariée ou tout salarié mis à pied sauf celle ou celui visé à la clause 15.03; b) toute salariée ou tout salarié à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire; c) toute salariée ou tout salarié à temps complet ou à temps partiel qui s'inscrit selon les modalités prévues à la clause 10.06, quatrième (4e) paragraphe; d) obligatoirement, toute salariée ou tout salarié non détenteur de poste qui a terminé une période d'emploi temporaire; e) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire. <p>13.12 Pour être inscrit sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée ou le salarié doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle ou il assure sa disponibilité. La salariée ou le salarié doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle ou il assure une disponibilité dans plus d'un établissement). Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur. La disponibilité minimale prévue au paragraphe précédent n'a pas pour effet de priver la salariée ou le salarié des congés ou des absences auxquels elle ou il a droit en vertu de la convention. Les dispositions du premier paragraphe ne s'appliquent pas à la salariée ou au salarié à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle. Le refus de respecter sa disponibilité ne peut être opposé à une salariée ou un salarié si elle ou il a déjà accepté une assignation dans un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter sa disponibilité. Dans ce cas, elle ou il doit présenter cet avis d'assignation. Une fois par période de trois (3) mois, la salariée ou le salarié inscrit sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée ou le salarié déjà inscrit doit exprimer à nouveau sa disponibilité.</p> <p>13.13 1) Les salariées ou salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté, compte tenu de la</p> | <p>No 6</p> | <p>Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de liste de disponibilité est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p> |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|------------|-----------|
| <p>disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles ou ils satisfassent aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations) et, qu'à l'occasion d'un changement de quart de travail, il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.</p> <p>2) Lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours ou de moins de dix (10) jours, dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités et ce, prioritairement aux autres salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).</p> <p>Si la disponibilité exprimée par la salariée ou le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités.</p> <p>Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité selon les modalités prévues au paragraphe 1) de la présente clause.</p> <p>Lorsque la durée de l'assignation accordée en vertu du présent paragraphe est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste cinq (5) jours et plus ou dix (10) jours et plus, dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, les dispositions du paragraphe 3) s'appliquent.</p> <p>3) Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus ou de dix (10) jours et plus, dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, l'assignation est accordée conformément au paragraphe 1) de la présente clause. Cependant, la règle du seize (16) heures entre les quarts et les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.</p> <p>Toutefois, une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations). Le poste de la salariée ou du salarié ainsi assigné est comblé, s'il y a lieu, par une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire régulier qu'elle ou il avait lorsqu'elle ou il occupait ce poste.</p> <p>4) Pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les salariées ou les salariés peuvent être assignés pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.</p> <p>5) La salariée ou le salarié de la liste de disponibilité n'est pas tenu de poursuivre le</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|----------------------------|-----------|
| <p>remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de remplacement a été modifié par l'application des clauses 20.30, 21.19 ou 21.37. Cependant, la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde ou prolongation des congés parentaux prévues à la clause 20.30.</p> <p>La salariée ou le salarié à temps partiel qui a quitté son poste pour un remplacement dans son centre d'activités n'est pas tenu de le poursuivre si le nombre d'heures devient inférieur aux heures du poste qu'elle ou il détient.</p> <p>6) Les parties peuvent convenir, par arrangement local, d'accorder aux salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel travaillant sur un quart stable de nuit une priorité d'assignation dans leur centre d'activités pour des remplacements d'une durée supérieure à trois (3) mois sur le quart de jour ou de soir. Cette priorité s'exerce à l'égard des salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité incluant les salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités.</p> <p>7) Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité non détenteur d'un poste est déjà assigné à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, cette salariée ou ce salarié est réputé disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.</p> <p>Les parties au niveau local peuvent, par entente, convenir de d'autres modalités d'assignation que celles prévues à la présente clause pour les salariées ou salariés de la liste de disponibilité.</p> <p>13.14 Aux fins d'application de la présente section, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation conformément au présent article.</p> <p>13.15 Lors de l'inscription d'une salariée ou un salarié sur la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical le nom de cette salariée ou ce salarié ainsi que les disponibilités qu'elle ou il a exprimées. Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'à la représentante ou au représentant syndical.</p> <p>13.16 Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire), des particularités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'identité du poste; b) le nom de la ou du titulaire (s'il y a lieu); c) la durée probable de l'emploi; d) le salaire régulier. <p>Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée ou au salarié que sur demande.</p> <p>De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir à la représentante ou au représentant syndical ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.</p> | <p align="center">No 7</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------------------|---|
| <p>SECTION VI MODALITÉS DIVERSES</p> <p>13.17 Alors qu'elle ou il est en période d'assignation, la salariée ou le salarié non détenteur de poste est assujetti aux dispositions de la présente convention durant toute la période pour laquelle elle ou il est embauché pour autant que les dispositions de cette convention ne sont pas modifiées par les dispositions qui suivent. La salariée ou le salarié non détenteur de poste reçoit ses bénéfices marginaux selon les modalités prévues aux articles 21 (Régimes d'assurances) et 41 (Droits des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste). Pendant la durée de son assignation, la salariée ou le salarié non détenteur de poste accumule de l'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 11.03. La salariée ou le salarié conserve l'ancienneté accumulée au cours de chacune de ses périodes d'assignation. La salariée ou le salarié non détenteur de poste peut utiliser l'ancienneté mentionnée au paragraphe précédent pour tout poste affiché; dans ce cas, son ancienneté est opposable à celle des salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel. La salariée ou le salarié non détenteur de poste est assujetti à la cotisation syndicale. Si elle ou il obtient un poste durant la période où elle ou il est au service de l'Employeur, la salariée ou le salarié non détenteur de poste se voit créditer l'ancienneté accumulée en vertu de cette clause et, s'il y a lieu, en vertu du quatrième (4e) paragraphe de la clause 10.06 de la présente convention. La salariée ou le salarié non détenteur de poste peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps durant sa période d'emploi, sauf au cas de cessation d'emploi à la fin de la période pour laquelle elle ou il a été embauché.</p> <p>SECTION VII DÉPLACEMENT</p> <p>13.18 Désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée ou un salarié effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre. La salariée ou le salarié ne peut être déplacé sauf: a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement; b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence. Dans ces cas, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive. La présente clause n'a pas pour objet d'empêcher une salariée ou un salarié de se porter volontaire à un tel déplacement dans le cadre et selon les dispositions prévues aux paragraphes précédents. Aucune salariée ou aucun salarié ne subit de diminution de salaire régulier à la suite d'un déplacement.</p> <p>13.19 Compte tenu de l'article 2 (Buts de la convention) de la convention collective, les parties établissent au niveau local, par le biais du Comité de relations de travail ou de toute autre instance appropriée, les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées ou salariés affectés par une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois. Dans ce cas, avant d'effectuer un déplacement, l'Employeur peut offrir à la salariée ou au salarié son congé annuel ou un</p> | <p align="center">No 5</p> | <p>Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de déplacement est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p> |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|----------------------------|--|
| <p>congé sans solde prévu à la clause 19.07. Cette fermeture temporaire peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection et autres circonstances exceptionnelles. 13.20 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de d'autres raisons et d'autres modalités de déplacement que celles prévues à la présente section.</p> | | |
| <p>Article 14 : SURPLUS DE PERSONNEL SECTION I MESURES SPÉCIALES 14.01 à 14.14 SECTION II PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED 14.15 Dans le cas de supplantation et/ou mise-à-pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque salariée ou salarié détermine celle ou celui que la procédure de supplantation et/ou mise-à-pied peut affecter tel que stipulé ci-après: 1) dans un titre d'emploi et dans un statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée ou le salarié de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affecté; Après évaluation par le comité de relations de travail prévu à l'article 47 de la convention collective, l'Employeur peut procéder de la façon suivante à la première étape de la procédure de supplantation et/ou mise à pied: 1) Lorsqu'un poste est aboli sur un quart de travail dans un centre d'activités, la salariée ou le salarié le moins ancien du même statut et du même titre d'emploi est affecté. Celle-ci ou celui-ci supplante la salariée ou le salarié le moins ancien du quart de travail de son choix du même titre d'emploi et du même statut dans son centre d'activités ou la salariée ou le salarié le moins ancien du même titre d'emploi, du même statut et du même quart dans l'établissement. Dans tous les cas la salariée ou le salarié qui supplante doit satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations); 2) cette salariée ou ce salarié peut supplanter dans un autre centre d'activités la salariée ou le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté, à la condition toutefois qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations) et ainsi de suite; 3) la salariée ou le salarié affecté par l'étape précédente ou celle ou celui qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi, dans le même statut, la salariée ou le salarié ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations); 4) à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée ou le salarié est réputé appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée ou le salarié est alors régi par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 13 (Assignations). Elle ou il cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi. Chaque salariée ou salarié ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la</p> | <p align="center">No 8</p> | <p align="center">La juridiction des parties locales sera établie suite à une entente des parties nationales sur les principes généraux.</p> |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|-------------------|-------------------|
| <p>présente clause pourvu qu'il y ait une salariée ou un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.</p> <p>14.16 La salariée ou le salarié qui, compte tenu de l'application de la clause 14.15, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini aux alinéas 2) et 3) de la clause 15.05B, bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'alinéa 8) de la clause 15.05B et se voit rembourser les frais de déménagement, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ce remboursement, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.</p> <p>14.17 La salariée ou le salarié à temps partiel peut supplanter une salariée ou un salarié à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.15 si elle ou il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la salariée ou le salarié à temps partiel doit accepter de devenir salariée ou salarié à temps complet. De la même façon, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 14.15 si elle ou il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la salariée ou le salarié à temps complet voit son salaire régulier fixé proportionnellement à ses heures de travail. Nonobstant ce qui précède, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel, si elle ou il le désire, en acceptant de devenir une salariée ou un salarié à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus à 14.15 sauf quant à l'identité de statut.</p> <p>14.18 Une salariée ou un salarié à temps complet peut supplanter plus d'une salariée ou un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15, à la condition que les heures de travail des salariées ou salariés à temps partiel qu'elle ou il supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 33 (Heures et semaine de travail).</p> <p>14.19 La salariée ou le salarié visé par l'application des clauses 14.15, 14.17 et 14.18 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.</p> <p>14.20 Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.</p> <p>14.21 Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la salariée ou le salarié ne subit de diminution de son salaire.</p> <p>14.22 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mis à pied, ces salariées ou salariés seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à la clause 15.05.</p> | | |
| Article 15 : SÉCURITÉ D'EMPLOI | | Matière nationale |
| Article 16 : FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT | | Matière nationale |
| Article 17 : CONGÉS SPÉCIAUX | | |
| 17.01 Type et nombre de congés spéciaux | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------------------------------|--------------------|
| <p>L'Employeur accorde à la salariée ou au salarié:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la conjointe ou du conjoint ou d'une ou un enfant; 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre; 3) un jour de calendrier de congé à l'occasion du décès des autres membres suivants de sa famille: belle-soeur, beau-frère, grand-parent et petit-enfant. <p>Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, la salariée ou le salarié a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus du lieu de résidence de la salariée ou du salarié.</p> <p>17.02 Début de l'absence Les jours d'absence mentionnés à la clause 17.01 sont accordés à compter de la date de l'événement. Toutefois, la salariée ou le salarié peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.</p> <p>17.03 Salaire Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, sont payés au taux du salaire régulier de la salariée ou du salarié. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée ou le salarié devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.</p> <p>17.04 Attestation des événements Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, l'expression "journée d'absence" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.</p> <p>17.05 La salariée ou le salarié appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle ou il est appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.</p> <p>17.06 Une salariée ou un salarié membre du conseil d'administration de son établissement, peut être libéré, sans perte de salaire régulier, pour participer aux réunions du conseil d'administration. Elle ou il doit formuler une demande à sa supérieure ou son supérieur qui ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>17.07 Congé pour mariage Sur demande faite un mois à l'avance, l'Employeur accorde à la salariée ou au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si la salariée ou le salarié est détenteur d'un poste, la prise de la semaine sans solde étant à la discrétion de la salariée ou du salarié pourvu que celle-ci ou celui-ci ait indiqué son intention lors de sa demande. La solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la salariée ou le salarié sa semaine régulière de travail.</p> | <p align="center">No 12</p> | |
| Article 18 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ | | Matière nationale. |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------------|-----------|
| <p>Article 19 : CONGÉS SANS SOLDE</p> <p>SECTION I CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ</p> <p>19.01 Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins six (6) mois de service auprès dudit Employeur, obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.</p> <p>La salariée ou le salarié peut obtenir, après entente avec l'Employeur, le congé prévu à la présente clause même si l'enseignement n'est pas dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'accumule pas d'expérience.</p> <p>SECTION II CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES</p> <p>19.02 Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.</p> <p>19.03 La salariée ou le salarié en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la clause 13.12 sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 1) de la clause 19.15, la salariée ou le salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel.</p> <p>19.04 Congé pour reprise d'examen</p> <p>Une salariée ou un salarié qui a échoué un ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s).</p> <p>SECTION III CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE</p> <p>19.05 Congé pré-électoral</p> <p>Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la salariée candidate ou le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.</p> <p>Pendant une période de trente (30) jours, la salariée ou le salarié conserve tous ses droits et privilèges. Si elle ou il n'est pas élu, la salariée ou le salarié reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.</p> <p>19.06 Congé post-électoral</p> <p>Si elle ou il est élu, elle ou il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.</p> <p>SECTION IV CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS</p> | <p align="center">No 12</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-------------------|------------------|
| <p>19.07 Après un an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute salariée ou tout salarié a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.</p> <p>Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une semaine. Tout fractionnement accru de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée ou le salarié et l'Employeur.</p> <p>La salariée ou salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.</p> <p>Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée maximale de douze (12) mois comportant un congé d'un mois qui ne peut être pris qu'au cours du dernier mois du régime. Ce congé remplace le congé sans solde d'un mois prévu à la présente clause.</p> <p>Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée ou tout salarié, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Cependant, les parties peuvent convenir par arrangement local que la période donnant droit au congé puisse être de trois (3) ans.</p> <p>Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée ou le salarié doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée.</p> <p>Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la salariée ou du salarié, il devra en aviser celle-ci ou celui-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié devra se prévaloir des dispositions de la clause 19.12.</p> <p>La salariée ou le salarié peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.</p> <p>SECTION V CONGÉ FAMILIAL</p> <p>19.08 Un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la salariée ou au salarié qui en fait la demande quinze (15) jours à l'avance si la maladie de son père, de sa mère, de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant autre qu'un enfant mineur requiert sa présence.</p> <p>Pendant ce congé sans solde, la salariée ou le salarié peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé sans solde et en versant la totalité des primes, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurances en vigueur.</p> <p>À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste pourvu qu'elle ou il avise l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.</p> <p>Toutefois, si le poste que la salariée ou le salarié détenait au moment de son départ n'existe plus, elle ou il pourra se prévaloir du mécanisme de supplantation et/ou mise à pied prévu à l'article 14 (Surplus de personnel).</p> <p>SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE POUR OEUVRER DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE</p> <p>19.09 Après entente avec son Employeur, la salariée ou le salarié recruté pour oeuvrer dans un des établissements suivants:</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-------------------|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Centre de santé Inuulitsivik - Conseil Cri de la Santé et des Services Sociaux de la Baie James - Centre de santé Tulattavik de l'Ungava - Points de service de Schefferville et de Kawawachikamack du CLSC de l'Hématite - Centre de santé de la Basse Côte-Nord; <p>obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois.</p> <p>Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.</p> <p>SECTION VII MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE</p> <p>19.10 Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au 1er paragraphe de la clause 19.07 et aux clauses 19.05, 19.08 et 19.16.</p> <p>19.11 Retour</p> <p>La salariée ou le salarié doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis. Dans les autres cas, elle ou il doit, trente (30) jours avant l'expiration du congé, aviser l'Employeur de son retour en service. À défaut de quoi, elle ou il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.</p> <p>19.12 Modalités de retour</p> <p>En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle ou il avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, la salariée ou le salarié ne doit pas avoir abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur. Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire).</p> <p>Advenant le cas où le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, la salariée ou le salarié peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.</p> <p>Si aucun poste n'est vacant, la salariée ou le salarié peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.15 à 14.22 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).</p> <p>À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée ou le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-------------------|------------------|
| <p>19.13 Droit de postuler Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la salariée ou le salarié a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle ou il l'obtient, elle ou il doit mettre fin à son congé sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur.</p> <p>19.14 Congé annuel L'Employeur remet à la salariée ou au salarié intéressé l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.</p> <p>19.15 Pour tous les congés sans solde d'une durée supérieure à trente (30) jours, à l'exception des congés prévus à la clause 7.14 et à l'article 20, les modalités suivantes s'appliquent :</p> <p>1) Ancienneté La salariée ou le salarié conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études et pendant la première année du congé sans solde pour enseigner où la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté en autant que la nature de ces études ou de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans le cas du congé pour oeuvrer dans un établissement nordique, l'ancienneté acquise par la salariée ou le salarié durant ce congé sera reconnue à son retour.</p> <p>2) Expérience La salariée ou le salarié conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université. Le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire en autant que la nature de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans le cas du congé pour oeuvrer dans un établissement nordique, l'expérience acquise par la salariée ou le salarié durant ce congé est reconnue à son retour.</p> <p>3) Congés de maladie Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée ou du salarié et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire. Cependant, si la salariée ou le salarié met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ou il ne revient pas chez l'Employeur, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié.</p> <p>4) Régime de retraite La salariée ou le salarié, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle ou il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée ou le salarié reprend son régime de retraite tel qu'elle ou il l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-------------------|---|
| <p>5) Assurance collective La salariée ou le salarié n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention. À son retour, elle ou il peut être réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Toutefois, dans le cas du congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique, la salariée ou le salarié bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle ou il travaille et ce, dès le début de son emploi.</p> <p>6) Exclusion Sauf les dispositions de la présente clause et d'autres dispositions prévues dans des matières négociées localement, la salariée ou le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfiques de la convention collective en vigueur dans l'établissement tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement. La salariée ou le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfiques acquis antérieurement.</p> <p>SECTION VIII 19.16 Congé partiel sans solde L'Employeur peut accorder à une salariée ou un salarié à temps complet qui a un an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine. Pour obtenir un tel congé, la salariée ou le salarié doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée ou du salarié concerné. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée ou le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel. Cependant, elle ou il accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle ou il était une ou un salarié à temps complet. Pendant la durée du congé, la salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.</p> | | <p align="center">À reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des "bénéfiques de la convention collective"</p> |
| Article 20 : DROITS PARENTAUX | | Matière nationale |
| Article 21 : RÉGIMES D'ASSURANCES | | Matière nationale |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------|-------------------|
| Article 22 : RÉGIME DE RETRAITE | | Matière nationale |
| <p>Article 23 : ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE</p> <p>23.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la salariée ou du salarié, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la salariée ou le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Dans ce cas, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relative à la responsabilité civile des salariées ou salariés dans l'exercice de leurs fonctions.</p> <p>23.02 Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance-responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée ou du salarié et s'engage à n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard.</p> <p>23.03 Signature d'un document technique Tout document technique préparé par une salariée ou un salarié ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur ou auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.</p> <p>23.04 Modification d'un document Nonobstant la clause 23.03, aucune salariée ou aucun salarié ne sera tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.</p> | No 19 | |
| <p>Article 24 : PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS</p> <p>Lorsque la salariée ou le salarié, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc...), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.</p> <p>La salariée ou le salarié doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement.</p> | No 21 | |
| Article 25 : EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE | | Matière nationale |
| Article 26 : FORMATION POSTSCOLAIRE | | Matière nationale |
| Article 27 : CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE | | Matière nationale |
| <p>Article 28 : TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE</p> <p>28.01 (2471) Infirmière ou infirmier Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé des bénéficiaires qui lui sont confiés. À ce titre, elle ou il planifie, dispense, évalue les soins infirmiers et collabore à l'administration des soins préventifs, diagnostiques et thérapeutiques. De plus, elle ou il participe à l'enseignement aux bénéficiaires et à la recherche visant la promotion de la santé et la prévention de la maladie. Doit détenir son permis d'exercice de l'ordre (O.I.I.Q.).</p> <p>28.02 (2475) Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier</p> <p>1) Personne qui a réussi ses examens du cégep ou d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|-----------------------------------|------------------|
| <p>du Québec et attend les examens de l'ordre (O.I.I.Q.).</p> <p>2) Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui attend l'émission de son permis d'exercice.</p> <p>3) Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui doit reprendre un ou plusieurs examen(s).</p> <p>4) Personne qui a complété des études de nursing en dehors de la province de Québec, qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement, et qui attend l'émission de son permis d'exercice de l'ordre (O.I.I.Q.) comme en fait foi une attestation remise par celle-ci.</p> <p>28.03 Ces candidates ou candidats doivent pratiquer sous la surveillance d'une infirmière ou un infirmier.</p> <p>28.04 La candidate ou le candidat bénéficie de toutes les dispositions de la convention.</p> <p>28.05 La candidate ou le candidat qui a subi avec succès les examens de l'O.I.I.Q. en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle ou il l'obtient, le salaire prévu au titre d'emploi d'infirmière ou infirmier rétroactivement à la date de ses examens ou de son entrée en service, si elle ou il a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ou il ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.</p> <p>28.06 La candidate ou le candidat qui doit reprendre un ou plusieurs examen(s) pour obtenir son permis d'exercice reçoit le salaire prévu au titre d'emploi d'une infirmière ou un infirmier rétroactivement à la date de son succès.</p> <p>28.07 La candidate ou le candidat qui a complété des études de nursing en dehors de la province de Québec qui n'est pas obligé de suivre une période d'entraînement et qui attend l'émission de son permis d'exercice reçoit, sur réception de son permis d'exercice, le salaire de son titre d'emploi rétroactivement à sa date d'entrée en service.</p> <p>28.08 (2477) Candidate ou candidat admissible par équivalence</p> <p>1) Personne qui a complété des études de base dans un pays étranger ou en dehors de la province de Québec et qui doit faire dans un établissement des stages obligatoires déterminés par l'ordre (O.I.I.Q.), en vue de recevoir son permis d'exercice.</p> <p>2) Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personne(s) désignée(s) par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ou il ne peut en aucun cas, avoir de façon autonome la responsabilité d'un centre d'activités.</p> <p>3) La candidate ou le candidat en stage obligatoire ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux items suivants: salaire - heures de travail - temps supplémentaire - et les bénéfices payables sous forme de pourcentage (%) prévus à la clause 41.02.</p> <p>4) La candidate ou le candidat qui a complété avec succès son stage se voit offrir par l'établissement tout poste vacant en service général et ce, aux conditions suivantes:</p> <p>a) qu'elle ou il satisfasse aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations);</p> <p>b) absence d'application d'infirmière(s) ou infirmier(s) qualifié(s) déjà au service de l'établissement, soit à temps complet, soit à temps partiel, soit non détenteur(s) de poste.</p> <p>Cette infirmière ou cet infirmier est alors assujetti à la période de probation prévue à l'article 10 section III (Période de probation) de la présente convention.</p> | <p align="center">No 7</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------|-------------------|
| 28.09 à 28.27 | | Matière nationale |
| Article 29 : PRIMES | | Matière nationale |
| Article 30 : TAUX HORAIRES POUR LES TITRES D'EMPLOI PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE | | Matière nationale |
| <p>Article 31 : MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES</p> <p>31.01 Chèque de paie Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nom de l'Employeur; - le nom et le prénom de la salariée ou du salarié; - le numéro de l'employée ou employé; - le titre d'emploi; - la date de la période de paie et la date du paiement; - le nombre d'heures payées au taux normal; - les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période; - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés; - le taux de salaire; - le montant du salaire brut; - la nature et le montant des déductions effectuées; - le montant net du salaire; - le nombre de congés de maladie accumulés, là où c'est techniquement possible; - l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent au niveau local. <p>L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité".</p> <p>31.02 Montants dus au départ L'Employeur remet à la salariée ou au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la salariée ou le salarié l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. À la période de paie suivant le départ de la salariée ou du salarié, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet ou lui expédie un chèque représentant les montants dus à la salariée ou au salarié.</p> <p>31.03 Les salaires sont payés à chaque semaine ou aux périodes établies antérieurement par l'Employeur.</p> <p>31.04 Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 \$), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la salariée ou au salarié l'argent dû. Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 \$), elle est corrigée au versement suivant.</p> <p>31.05 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée ou un salarié</p> | No 24 | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|--------------|-----------|
| <p>par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou le salarié ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:</p> <p>1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:</p> <p>a) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une salariée ou un salarié qui pourvoit au besoin de son conjoint ou sa conjointe, ou si elle ou il a charge d'enfant ou si elle est la principale ou s'il est le principal soutien d'une parente ou un parent;</p> <p>b) quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans les autres cas.</p> <p>2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salariée ou du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.</p> <p>L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la salariée ou du salarié.</p> <p>L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.</p> <p>31.06 Caisse d'économie</p> <p>L'Employeur encourage l'établissement d'une caisse d'économie et effectue les déductions à la source, s'il y a lieu.</p> <p>Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.</p> | <p>No 25</p> | |
| <p>Article 32 : DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES</p> <p>32.01 Énoncé de principe et définition</p> <p>Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée ou le salarié acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariés ou salariées en tenant compte des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.</p> <p>Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation et de formation en cours d'emploi et fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.</p> <p>32.02 Orientation</p> <p>Pour les salariées ou salariés nouvellement embauchés, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées ou salariés et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.</p> <p>A- Orientation des salariées ou salariés nouvellement embauchés</p> <p>L'Employeur établit, à l'intention des salariées ou salariés nouvellement embauchés, un programme d'accueil et d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi.</p> | <p>No 13</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------|-----------|
| <p>Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat local. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.</p> <p>B- Orientation des salariées ou salariés de l'équipe volante et de la liste de disponibilité</p> <p>Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées ou salariés, il l'offre aux salariées ou salariés de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.</p> <p>S'il décide de l'offrir aux salariées ou salariés de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées ou salariés qui satisfont aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).</p> <p>S'il décide de l'offrir aux salariées ou salariés de la liste de disponibilité, il procède de la même façon.</p> <p>32.03 Formation en cours d'emploi</p> <p>La formation en cours d'emploi vise d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou salariés ou à l'occasion de l'introduction de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux.</p> <p>Dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat local, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec celui-ci, les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates et candidats.</p> <p>Ce plan des activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au Syndicat local au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.</p> <p>À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année un budget équivalant à 2,39 jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante:</p> $B = \frac{H + C}{h} \times 2,39 \times T \times 1,224^1$ <p>B= budget disponible pour l'année financière H= le total des heures travaillées et payées à taux régulier par les salariées ou salariés au cours de l'année financière précédant l'année visée C= le total des heures payées et chômées par les salariées ou salariés à temps complet au cours de l'année financière précédant l'année visée h= 1 891,5 heures ou 1 826,3 heures, selon le nombre d'heures prévues au titre d'emploi T= taux quotidien du 9ième échelon, au 1er avril de l'année financière visée</p> <p>Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter aux activités l'année suivante.</p> <p>L'Employeur fournit au Syndicat local les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à la présente clause.</p> <p>Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires réguliers, avantages sociaux, frais pédagogiques</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|-------------|--|
| <p>et frais de déplacement et de séjour, étant entendu que ces ressources financières doivent être utilisées de façon optimale.</p> <p>À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat local un bilan des activités effectuées.</p> <p>32.04 Litiges</p> <p>En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales dénoueront toute impasse relativement aux modalités d'application du plan ou aux critères de sélection pour le choix des candidates et des candidats. À défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.</p> <p>S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé d'office par la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux.</p> <p>De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.</p> | | |
| <p>Article 33 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL</p> <p>SECTION I NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN</p> <p>33.01 Semaine régulière</p> <p>La semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36 1/4) réparties en cinq (5) jours de travail de 7,25 heures.</p> <p>33.02 Répartition de la semaine</p> <p>Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00:01 heure, le dimanche, à 24:00 heure, le samedi.</p> <p>SECTION II REPAS ET PÉRIODE DE REPOS</p> <p>33.03 Période de repas</p> <p>La période allouée pour les repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (1/2) ni supérieure à une heure. La longueur effective de cette période est déterminée par arrangement local.</p> <p>La salariée ou le salarié n'est pas tenu de prendre ses repas à l'établissement.</p> <p>33.04 Période de repos</p> <p>La salariée ou le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, le moment de la prise effective de ces périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat.</p> <p>SECTION III CONGÉ HEBDOMADAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL</p> <p>33.05 Repos hebdomadaire</p> <p>Il est accordé à toute salariée ou tout salarié deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité absolue dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.</p> <p>33.06 Échange d'horaire</p> | <p>No 9</p> | <p>Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.</p> |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-------------------|------------------|
| <p>Il est loisible à deux (2) salariées ou salariés d'échanger entre elles ou eux une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, suivant entente avec leur supérieure ou supérieur immédiat. Le temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.</p> <p>33.07 Nombre et répartition des fins de semaine</p> <p>L'Employeur doit organiser la répartition du travail de façon telle que les salariées ou salariés soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la salariée ou au salarié le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel.</p> <p>L'Employeur assure à chaque salariée ou salarié une fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ou il ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux. Dans ces circonstances, il doit assurer, à chaque salariée ou salarié, un minimum d'une fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ou le salarié ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.</p> <p>33.08 Durée de la fin de semaine</p> <p>Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.</p> <p>33.09 Affichage des cédules</p> <p>La cédule des heures de travail et des congés est affichée au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. La cédule est déterminée par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées ou salariés. L'Employeur doit mentionner, dans la cédule de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des salariées ou salariés. Il ne peut changer lesdites heures sans motif valable et sans donner un avis d'une semaine.</p> <p>33.10 Réaménagement de l'horaire</p> <p>Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une salariée ou un salarié de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.</p> <p>SECTION IV ROULEMENT DES QUARTS</p> <p>33.11 Roulement des périodes</p> <p>1) Lorsque les salariées ou salariés sont assujettis au système de roulement des périodes de travail, les horaires et les cédules de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des salariées ou salariés.</p> <p>2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les salariées ou salariés.</p> <p>3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------|-----------|
| <p>sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les salariées ou salariés. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la salariée ou au salarié qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'est pas assujéti au système de roulement et elle ou il peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle ou il n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.</p> <p>4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée ou au salarié de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée ou le salarié devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local.</p> <p>5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées ou salariés d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.</p> <p>6) Les salariées ou salariés stables de soir ou de nuit sont assignés à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, si cette assignation leur permet de rafraîchir leurs techniques. Une telle assignation peut également être faite à la demande de l'Employeur.</p> <p>7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.</p> <p>33.12 Intervalle minimum À l'occasion d'un changement de quart de travail (quart de jour, de soir ou de nuit), il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la salariée ou le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures.</p> <p>33.13 Contrôle du temps La salariée ou le salarié n'est pas soumis à plus d'un système de contrôle de ses heures de travail.</p> <p>33.14 Particularité En cas de retard d'une salariée ou un salarié, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.</p> | | |
| <p>Article 34 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</p> <p>34.01 Définition Tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire. Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus ou si la salariée ou le salarié ne peut rejoindre sa supérieure ou son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la salariée ou le salarié est rémunéré selon les dispositions prévues à 34.03, en justifiant ce temps supplémentaire à sa supérieure ou son</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------------------------------|------------------|
| <p>supérieur immédiat ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les quarante-huit (48) heures.</p> <p>34.02 Répartition équitable <i>Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à la salariée ou au salarié disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les salariées ou salariés qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la salariée ou au salarié sur place.</i></p> <p>34.03 Mode de rémunération La salariée ou le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient; b) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé. <p>34.04 Rappel au travail S'il y a rappel au travail alors que la salariée ou le salarié a quitté l'établissement et qu'elle ou il n'est pas en service de garde, elle ou il reçoit pour chaque rappel:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. une indemnité de transport équivalente à une heure à taux simple; 2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire. <p>Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée ou le salarié doit normalement rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.</p> <p>34.05 Service privé Tout travail accompli en temps supplémentaire, en service privé auprès d'une ou un ou plusieurs bénéficiaire(s), en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance-hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.</p> <p>34.06 Disposition spéciale Dans le cas des salariées ou salariés soumis à l'horaire flexible, dépendant de la base de calcul (une semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines), tout travail fait en plus de la semaine, des deux (2) semaines ou des quatre (4) semaines est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation de la supérieure ou du supérieur immédiat.</p> <p>34.07 Conversion en temps Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion du temps supplémentaire prévu aux clauses 34.03 et 34.04 en temps chômé.</p> | <p align="center">No 10</p> | |
| <p>Article 35 : SERVICE DE GARDE</p> <p>35.01 Prime La salariée ou le salarié assujetti au service de garde après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalant à une heure de son salaire. Si elle ou il fait moins de huit (8) heures, elle ou il est payé au prorata des heures de garde requises.</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------------|-----------|
| <p>Si elle ou il est rappelé au travail pendant son service de garde, elle ou il est rémunéré selon la clause 35.05.</p> <p>35.02 Disponibilité à tour de rôle Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les salariées ou salariés s'y soumettent à tour de rôle, à moins que les parties en aient convenu autrement, par arrangement local.</p> <p>35.03 Disponibilité à domicile ou à l'établissement L'Employeur détermine si la salariée ou le salarié de garde doit demeurer à l'établissement ou à son domicile pour assurer la garde. Cependant, la salariée ou le salarié de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.</p> <p>35.04 Disponibilité à l'établissement L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la salariée ou du salarié qui est en disponibilité à l'établissement.</p> <p>35.05 Rappel de l'extérieur Advenant un rappel au travail alors qu'elle ou il est en disponibilité, la salariée ou le salarié reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. une indemnité de transport équivalente à une heure à taux simple; 2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire. <p>Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée ou le salarié doit normalement rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.</p> <p>35.06 Rappel de l'intérieur Advenant un rappel au travail alors que la salariée ou le salarié est en disponibilité à l'établissement, cette salariée ou ce salarié a droit à la rémunération prévue à la clause précédente, moins l'indemnité de transport. Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée ou le salarié doit normalement rentrer au travail ou après l'heure où elle ou il doit normalement quitter le travail n'est pas un rappel au travail.</p> <p>35.07 La prime pour disponibilité prévue à la clause 35.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 35.05 et 35.06 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la salariée ou le salarié ou le Syndicat ne pourront en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée ou le salarié a été affecté et/ou rappelé au travail alors qu'elle ou il était en service de garde. Par arrangement local, les parties peuvent convenir de convertir en temps chômé la rémunération prévue au présent article.</p> <p>35.08 Télé-avertisseur L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée ou du salarié en disponibilité un télé-avertisseur aux conditions suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation; b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est situé l'établissement; c) que la salariée ou le salarié s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil | <p align="center">No 10</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|------------------------------------|--|
| <p>partout où elle ou il se trouve, en tout temps.</p> <p>35.09 Fin du rappel Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la salariée ou du salarié.</p> <p>35.10 Rappel durant un repas Si une salariée ou un salarié est rappelé d'urgence au travail alors qu'elle ou il est en train de prendre son repas, elle ou il est dispensé de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.</p> | | | | | | | | | | |
| <p>Article 36 : CONGÉ ANNUEL</p> <p>36.01 La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année.</p> <p>36.02 Salariée ou salarié ayant moins d'un an de service Toute salariée ou tout salarié ayant moins d'un an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel par mois de service. Cette salariée ou ce salarié qui, au 30 avril, a moins d'un an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).</p> <p>36.03 Salariée ou salarié ayant un an et plus de service Toute salariée ou tout salarié qui, au 30 avril, a au moins un an de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel. Toute salariée ou tout salarié qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congé annuel suivant:</p> <table border="0"> <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> <p>La salariée ou le salarié qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel.</p> <p>36.04 Disposition spéciale La salariée ou le salarié embauché entre le premier et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considéré, aux fins des clauses précédentes du présent article, comme ayant un mois complet de service.</p> <p>36.05 Période de congé annuel La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une salariée ou un salarié prenne son congé annuel entre le 1er mai et le 14 mai et entre le 16 octobre et le 30 avril de l'année suivante.</p> <p>36.06 Affichage de la liste L'Employeur affiche, avant le 1er mars et le 15 septembre, une liste des salariées ou salariés avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.</p> | 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 | <p align="center">No 11</p> | |
| 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 UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|------------|-----------|
| <p>Une copie de la liste est remise à la représentante ou au représentant local.</p> <p>36.07 Inscription Les salariées ou salariés inscrivent leur préférence avant le 15 mars pour la période du 1er mai au 30 novembre et avant le 1er octobre pour la période du 1er décembre au 30 avril. Cependant les salariées ou salariés absents pendant ces périodes d'affichage sont tenus de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes. L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées ou salariés et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées ou salariés travaillant dans un même centre d'activités.</p> <p>36.08 Affichage du programme L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1er avril et le 15 octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 36.09 et 36.11 ou dans le cas de la salariée ou du salarié qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié muté prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée ou du salarié qu'elle ou il remplace. Lorsque la salariée ou le salarié qu'elle ou il remplace a déjà pris son congé annuel ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée ou le salarié muté s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel. Dans le cas d'une supplantation, la salariée ou le salarié ainsi supplanté prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier paragraphe de la présente clause.</p> <p>36.09 Échange de congé annuel De consentement mutuel, deux (2) salariées ou salariés d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat.</p> <p>36.10 Prise du congé La salariée ou le salarié peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle ou il le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune des deux périodes comprises entre le 1er mai et le 30 novembre, d'une part, et le 1er décembre et le 30 avril, d'autre part.</p> <p>36.11 Report du congé annuel Une salariée ou un salarié incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle ou il devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel. L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée ou du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.</p> <p>36.12 Congé annuel pour conjoints Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------------------------------|------------------|
| <p>même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la conjointe ou du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ou salariés ayant plus d'ancienneté.</p> <p>36.13 Congé annuel La salariée ou le salarié qui a moins d'un an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril. La salariée ou le salarié ayant au moins un an de service au 30 avril reçoit une rémunération équivalant à vingt (20), vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de travail, selon le cas. En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité de congé annuel équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle ou il a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de congé annuel au moment de son départ. La salariée ou le salarié à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était normalement au travail. La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui devient salariée ou salarié à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps partiel.</p> <p>36.14 Remise de l'indemnité L'indemnité du congé annuel est remise à la salariée ou au salarié en même temps que la paie qui précède son départ en congé annuel.</p> <p>36.15 Indemnité au départ Lorsque la salariée ou le salarié quitte son emploi, elle ou il a droit à une indemnité prévue de congé annuel accumulé jusqu'à son départ selon les modalités déterminées à la clause 36.13.</p> <p>36.16 Disposition spéciale La salariée ou le salarié dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire régulier de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de congé annuel.</p> | <p align="center">No 24</p> | |
| <p>Article 37 : CONGÉS FÉRIÉS</p> <p>37.01 Nombre et liste de congés fériés L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental. Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1er juillet. Sous réserve des congés institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est déterminée, par arrangement local, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention. À défaut d'entente dans ce délai, le tout est référé à un tribunal d'arbitrage suivant la procédure prévue à la convention.</p> | <p align="center">No 11</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------|-----------|
| <p>Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.</p> <p>37.02 Répartition équitable L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées ou salariés d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.</p> <p>Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées ou tous les salariés bénéficient d'au moins deux (2) jours consécutifs de congé à Noël ou au Jour de l'An.</p> <p>37.03 Remise du congé férié Lorsque la salariée ou le salarié est tenu de travailler un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié. L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine. Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu la salariée ou le salarié, en plus de son salaire pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un jour de travail à taux double. La salariée ou le salarié a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle ou il doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.</p> <p>37.04 Congé férié durant une absence Si la salariée ou le salarié est en congé de maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est cédulé, alors qu'elle ou il devrait être rémunéré à même sa réserve de congés de maladie, l'Employeur la paie comme étant en congé férié sans débite sa réserve de congés de maladie. Si, par contre, alors qu'elle ou il est en congé de maladie, elle ou il est rémunéré en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.08. Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence-maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par un accident du travail. Si un ou des congés fériés tombent durant le congé annuel de la salariée ou du salarié cette ou ces journées lui est (sont) payée(s) comme si elle ou il était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période. Si la salariée ou le salarié est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.</p> <p>37.05 Calcul du temps supplémentaire À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la salariée ou le salarié prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un jour régulier de travail.</p> <p>37.06 Échange de congé férié Après l'affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) salariées ou salariés d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation de la supérieure ou du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, le taux du</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|------------------------------------|------------------|
| <p>temps supplémentaire ne s'applique pas si la salariée ou le salarié n'effectue qu'une journée régulière de travail.</p> <p>37.07 Conditions pour bénéficier du congé férié Pour bénéficier du congé férié et payé, la salariée ou le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé; b) la salariée ou le salarié ne soit en congé annuel à ce moment; c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave. <p>37.08 Salaire En congé férié comme en congé compensatoire, la salariée ou le salarié reçoit son salaire régulier comme si elle ou il était au travail.</p> | | |
| <p>Article 38 : CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE</p> <p>38.01 Les salariées ou salariés visés au présent article sont les salariées ou salariés travaillant dans un établissement, une aile, un centre d'activités ou une urgence structurés comme psychiatrique.</p> <p>38.02 Définition Aux fins d'application du présent article, les termes suivants signifient:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) établissement psychiatrique: tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux; b) aile ou centre d'activités psychiatrique: lieu spécialement aménagé avec un personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patientes ou patients psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention de ces bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités. c) Urgence psychiatrique: lieu spécialement aménagé avec un personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patientes ou patients psychiatriques et oeuvrant au sein d'une urgence. <p>38.03 Nombre de congés Les salariées ou salariés ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.</p> <p>38.04 Date de prise Les congés ainsi acquis doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée ou le salarié.</p> <p>38.05 Les dates convenues selon la clause 38.04 doivent l'être au moins quinze (15) jours à l'avance.</p> <p>38.06 Départ ou mutation La salariée ou le salarié qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payé, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle ou il recevrait si elle ou il les prenait alors.</p> | <p align="center">No 11</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES | | | | | | |
|---|-------------------|------------------|--------|---------|---------|---------|--|--|
| <p>38.07 Liste des établissements ayant des centres d'activités, des ailes ou des urgences psychiatriques structurés</p> <p>a) Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariées ou salariés des centres d'activités ou ailes psychiatriques structurés des hôpitaux généraux suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centre hospitalier régional de Trois-Rivières; - Centre hospitalier de l'Archipel; - Centre hospitalier de Chandler; - Centre hospitalier de Rimouski; - Cité de la santé de Laval; - Centre hospitalier Baie des Chaleurs. <p>b) Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariées ou salariés des urgences psychiatriques structurés des hôpitaux généraux suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cité de la santé de Laval; - Centre hospitalier régional de Trois-Rivières. <p>c) Si, au cours de la durée de la présente convention, un hôpital général met sur pied, soit un centre d'activités, une aile ou une urgence psychiatrique structuré, les parties par l'intermédiaire de l'A.H.Q. et de la C.E.Q., de même que des représentantes ou représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce centre d'activités, cette aile ou cette urgence doit être considéré comme un centre d'activités, une aile ou une urgence psychiatrique structuré, tel que défini à la clause 38.02.</p> | | | | | | | | |
| <p>Article 39 : REPAS, UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGÉ</p> <p>39.01 Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou du salarié, ou si la salariée ou le salarié peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur du délai prévu à la clause 33.03, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail. La salariée ou le salarié qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.</p> <p>Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas:</p> <table border="0"> <tr> <td>Déjeuner:</td> <td>1,75 \$</td> </tr> <tr> <td>Dîner:</td> <td>4,00 \$</td> </tr> <tr> <td>Souper:</td> <td>4,00 \$</td> </tr> </table> <p>La salariée ou le salarié peut apporter son repas et elle ou il le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'Employeur.</p> <p>Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées ou salariés qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$ et 3,65 \$ pour les repas.</p> <p>Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des salariées ou salariés de ces établissements.</p> | Déjeuner: | 1,75 \$ | Dîner: | 4,00 \$ | Souper: | 4,00 \$ | | |
| Déjeuner: | 1,75 \$ | | | | | | | |
| Dîner: | 4,00 \$ | | | | | | | |
| Souper: | 4,00 \$ | | | | | | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|---------------------------|-----------|
| <p>39.02 L'Employeur fournit également un repas à la salariée ou au salarié travaillant sur le quart de nuit.</p> <p>39.03 Vestiaire</p> <p>L'Employeur fournit aux salariées ou salariés des casiers sous clef pour le dépôt de leurs vêtements.</p> <p>39.04 Uniformes</p> <p>L'Employeur continue à fournir à ses salariées ou salariés les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.</p> <p>39.05 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.</p> | <p>No 23</p> <p>No 22</p> | |
| <p>Article 40 : ALLOCATIONS DIVERSES</p> <p>SECTION I ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE AFFAIRES</p> <p>40.01 Lorsqu'une salariée ou un salarié, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle ou il est considéré comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.</p> <p>A. Calcul des déplacements</p> <p>Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée ou le salarié est affecté.</p> <p>Le port d'attache est le lieu où la salariée ou le salarié exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon le critère suivant: l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités. Une salariée ou un salarié ne peut avoir plus d'un port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.</p> <p>Malgré ce qui précède lorsque la salariée ou le salarié doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle ou il n'est indemnisé que pour l'excédent de la distance qu'elle ou il doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour.</p> <p>L'Employeur détermine si la salariée ou le salarié doit ou non passer par son port d'attache.</p> <p>B. Frais d'automobile</p> <p>Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée ou un salarié lors de l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Dans ce cas, elle ou il a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes: Lorsqu'une salariée ou un salarié est autorisé à utiliser une automobile personnelle, elle ou il reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière0,34 \$/km - pour tout kilométrage entre 8 001 et 18 000 km au cours d'une année financière0,245 \$/km - pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière0,185 \$/km | <p>No 26</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|-------------------|------------------|
| <p>- pour tout kilométrage excédentaire à 26 000 km au cours d'une année financière0,17 \$/km</p> <p>Un montant de 0,085 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravellée. Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la salariée ou du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.</p> <p>La salariée ou le salarié, requis par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année.</p> <p>Pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.</p> <p>Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée ou le salarié trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée ou le salarié a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents.</p> <p>C. Assurance affaires</p> <p>Une salariée ou un salarié requis d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:</p> <p>a) une fois par année financière, la salariée ou le salarié a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'elle ou il a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;</p> <p>b) à la fin d'une année financière, la salariée ou le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.</p> <p>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.</p> <p>L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée ou le salarié de se doter d'une assurance affaires.</p> <p>40.02 Autre moyen de transport</p> <p>Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée ou le salarié utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée ou le salarié des frais ainsi occasionnés.</p> <p>40.03 Repas</p> <p>Lorsque la salariée ou le salarié ne peut, pour prendre son repas, se rendre à l'établissement ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle ou il peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------|--------|----------|---------|----------|---------------------|--|
| <p>maximum suivante:</p> <table border="0"> <tr> <td>Déjeuner:</td> <td align="right">9,00 \$</td> </tr> <tr> <td>Dîner:</td> <td align="right">12,35 \$</td> </tr> <tr> <td>Souper:</td> <td align="right">18,60 \$</td> </tr> </table> <p>40.04 Coucher Lorsque la salariée ou le salarié doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il a droit au remboursement des frais réels de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$. Si la salariée ou le salarié loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle ou il reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 \$ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la salariée ou le salarié est alors remboursé du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de 32 km aller et retour.</p> <p>40.05 Dispositions diverses Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 40.02, 40.03 et 40.04 est effectué sur présentation de pièces justificatives.</p> <p>40.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04, pour les salariées ou salariés régis par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04.</p> <p>SECTION II SALARIÉE OU SALARIÉ ACCOMPAGNANT UNE OU UN BÉNÉFICIAIRE</p> <p>40.07 La salariée ou le salarié chargé d'accompagner une ou un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploi reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) elle ou il est considéré à son travail pour le temps pendant lequel elle ou il accompagne la ou le bénéficiaire. Elle ou il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention, y compris le 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 ou il a laissé la ou le bénéficiaire, elle ou il doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur; elle ou il est considéré, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle ou il est alors rémunéré suivant la disposition de la clause 35.01; pour la durée du voyage de retour, la salariée ou le salarié est aussi considéré comme étant au travail et elle ou il est alors rémunéré selon les modalités prévues à l'alinéa 1) ci-haut; 3) l'établissement rembourse à la salariée ou au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives; 4) pour tout voyage d'une journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée ou au salarié une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail. | Déjeuner: | 9,00 \$ | Dîner: | 12,35 \$ | Souper: | 18,60 \$ | <p>No 20</p> | |
| Déjeuner: | 9,00 \$ | | | | | | | |
| Dîner: | 12,35 \$ | | | | | | | |
| Souper: | 18,60 \$ | | | | | | | |
| <p>Article 41 : DROITS DES SALARIÉES OU SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTEURS DE POSTE</p> | | Matière nationale | | | | | | |
| <p>Article 42 : MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES</p> | | Matière nationale | | | | | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|------------|---|
| Article 43 : DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL | | Matière nationale |
| Article 44 : ACCÈS AU STATUT D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER | | Matière Nationale |
| <p>Article 45 : ORDRE PROFESSIONNEL L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée ou un salarié dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues aux clauses 19.10 à 19.15. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.</p> | No 12 | |
| Article 46: SANTÉ ET SÉCURITÉ | | Matière nationale |
| Article 47: COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL, COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL | | Matière nationale |
| Article 48 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | | Matière nationale |
| <p>Article 49 : PRIVILÈGES ACQUIS 49.01 Congés et taux du temps supplémentaire Les salariées ou salariés qui bénéficient présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait au congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés, au taux de temps supplémentaire continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention collective.</p> <p>49.02 Salaire et heures de travail Les salariées ou salariés qui bénéficient d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait à leur salaire et aux heures de travail continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention, à la condition toutefois que le contenu de leur tâche demeure substantiellement le même.</p> <p>49.03 Ententes précédentes Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'ententes ou d'annexes à la convention précédant celle de 1975-78, aux conventions 1975-78, 1980-82 ainsi qu'aux dispositions constituant la convention 1983-85, et non prévus aux clauses 49.01 et 49.02, acquis à la salariée ou au salarié, ou à l'ensemble, ou à une partie de l'ensemble des salariées ou salariés visés par l'accréditation, et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective. Il est convenu que ces ententes en annexe font partie intégrante de cette convention.</p> | No 11 | <p>Reformuler le paragraphe 49.03 sur les ententes précédentes pour préciser la juridiction des parties.</p> |
| Article 50 : RÉGLEMENT DES GRIEFS | | Matière nationale |
| Article 51 : ARBITRAGE | | Matière nationale |
| Article 52 : DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE | | Matière nationale |
| Article 53 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ | | Matière nationale |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| ANNEXES STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|--|-----------------------------------|---|
| <p>ANNEXE 1 CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER-BACHELIER</p> <p>ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION La présente annexe entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux salariées professionnelles ou aux salariés professionnels dont les titres d'emploi apparaissent à l'article 7 de la présente annexe.</p> <p>ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION L'article 10 section III de la convention générale est remplacé par les dispositions suivantes: Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe depuis un an après avoir complété ses études universitaires est soumis à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours. Cependant, si au cours de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe pendant un an après avoir complété ses études universitaires est soumis à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours. Cependant, si au terme de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail. La période de probation peut être prolongée dans le cas d'une salariée ou un salarié par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur. La salariée ou le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.</p> <p>ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE (Cet article remplace l'article 25 de la convention générale). 3.01 La salariée ou le salarié actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux qui seront embauchés par la suite sont classés quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle ou il n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle ou celui qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ou il ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle ou il est classé. Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée ou du salarié. Nonobstant ce qui précède, les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux</p> | <p align="center">No 3</p> | <p>Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."</p> |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| ANNEXES STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|--------------------------|-----------|
| <p>embauchés 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.</p> <p>3.02 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée ou du salarié une attestation de cette expérience, attestation que la salariée ou le salarié obtiendra de l'Employeur où elle a été acquise, à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la salariée ou au salarié de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle ou il peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.</p> <p>3.03 Si la salariée ou le salarié détient un diplôme étranger, elle ou il est soumis, 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 (O.I.I.Q.), et se conforme à la décision prise par ledit ordre, à la fin du stage.</p> <p>ARTICLE 4 MUTATIONS (Les clauses 12.09, 12.10 et 12.16 de la convention générale sont remplacées par les suivantes:)</p> <p>4.01 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente ou au candidat le plus compétent parmi celles ou ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate ou du candidat à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. Si plusieurs candidates ou candidats ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.</p> <p>4.02 La salariée ou le salarié à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la salariée ou le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle ou il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences du poste. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ou le salarié n'avait pu satisfaire aux exigences du poste.</p> <p>4.03 La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions de la présente convention collective. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'Employeur. Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les salariées ou salariés qui sont considérés avoir posé leur candidature en tenant compte de la clause 15.05 de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Cette clause remplace la clause 34.03 de la convention générale).</p> <p>5.01 Mode de rémunération La salariée ou le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:</p> <p>1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple, dans les trente (30) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la salariée ou le salarié;</p> | <p>No 19</p> <p>No 7</p> | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| <p align="center">ANNEXES STATU QUO UQII (CSQ)-CHP</p> | <p align="center">Annexe A-1</p> | <p align="center">REMARQUES</p> |
|--|---|--|
| <p>2- si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.</p> <p>ARTICLE 6 ÉVALUATION</p> <p>6.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une salariée ou un salarié doit être portée à sa connaissance.</p> <p>6.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une salariée ou un salarié, en fonction ou non, sera fournie par l'Employeur.</p> <p>ARTICLE 7 TITRES D'EMPLOI ET SALAIRE</p> <p>7.01 (1903) Infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier Personne qui, en plus d'assumer la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé d'un groupe de bénéficiaires qui lui sont confiés, conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire. Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux bénéficiaires dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche. Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus conformément au paragraphe 4 de la clause 26.01 et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.</p> <p>7.02 a) (1903) Infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier L'Employeur paie à la salariée ou au salarié le salaire ci-après prévu: Échelle salariale: Groupe 12536,25 heures (TAUX)</p> <p>7.02 b) Taux horaire pour infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier (TAUX)</p> <p>7.03 a) (1902) Assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef- bachelier</p> <p>1- De jour Infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier qui assiste l'infirmière-chef ou infirmier-chef dans ses fonctions et la ou le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle ou il collabore à l'évaluation du rendement du personnel. Elle ou il peut prodiguer des soins.</p> <p>2- De soir ou de nuit Infirmière ou infirmier qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier, en l'absence de l'infirmière-chef ou de infirmier-chef, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle ou il collabore à l'évaluation du rendement du personnel.</p> <p>3- Absences régulières de l'infirmière-chef ou infirmier-chef Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières de l'infirmière-chef ou infirmier-chef sont les suivantes:</p> <p>a) les congés hebdomadaires; b) les congés fériés;</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| <p align="center">ANNEXES STATU QUO UQII (CSQ)-CHP</p> | <p align="center">Annexe A-1</p> | <p align="center">REMARQUES</p> |
|---|---|--|
| <p>c) les congés annuels; d) toute absence pour maladie n'excédant pas un mois continu.</p> <p>L'Employeur paie à la salariée ou salarié assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier le salaire ci-après prévu.</p> <p>Échelle salariale: Groupe 17536,25 heures</p> <p align="center">(TAUX)</p> <p>7.04 Intégration dans les échelles de salaire des salariées ou salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la convention collective</p> <p>La salariée ou le salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégré à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à la clause 3.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux clauses 7.10 à 7.16 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon(s).</p> <p>La salariée ou le salarié sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe est intégré au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 7.10 à 7.16 inclusivement.</p> <p>7.05 Intégration dans les échelles de salaire des salariées ou salariés promus après la date d'entrée en vigueur de la convention collective</p> <p>La salariée ou le salarié promu à un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier reçoit le salaire 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 monitrice ou le moniteur ou la ou le chef d'équipe.</p> <p>7.06 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmière/infirmier, l'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou l'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier (ou l'infirmière-bachelière-assistante ou infirmier-bachelier-assistant du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour la monitrice ou moniteur ou la chef ou le chef d'équipe), elle ou il reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier, le salaire qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier lui procure un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté, elle ou il continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.</p> <p>Reconnaissance des années d'expérience à titre d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier</p> <p>7.07 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.</p> <p>7.08 Pour le calcul de l'expérience de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224ième année d'expérience si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 23 jours de</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| <p align="center">ANNEXES STATU QUO UQII (CSQ)-CHP</p> | <p align="center">Annexe A-1</p> | <p align="center">REMARQUES</p> |
|---|---|--|
| <p>congé annuel, à 1/221^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 25 jours de congé annuel.</p> <p>7.09 Sous réserve des clauses 7.10 à 7.16 du présent article, une salariée ou un salarié ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.</p> <p>Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal (Les clauses 7.10 à 7.17 remplacent l'article 26 (Formation postscolaire) de la convention générale)</p> <p>7.10 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier cycle.</p> <p>7.11 Une année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée ou d'un salarié équivaut à une année d'expérience professionnelle.</p> <p>7.12 Une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.</p> <p>7.13 La salariée ou le salarié non détenteur de poste qui s'est vu reconnaître de la scolarité en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur des modifications au présent article, conserve l'échelon et le salaire s'y rattachant qui lui ont été attribués en application desdites dispositions. La salariée ou le salarié conserve cet échelon et le salaire s'y rattachant tant et aussi longtemps que les dispositions sur la reconnaissance de l'expérience et les nouvelles dispositions sur la reconnaissance de la scolarité prévues dans les clauses 7.10 à 7.12 inclusivement ne lui donnent pas droit à un nouvel échelon et ce, même si cette salariée ou ce salarié devient détenteur de poste.</p> <p>7.14 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.</p> <p>7.15 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.</p> <p>7.16 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une salariée ou un salarié le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.</p> <p>7.17 À sa date d'avancement d'échelon, la salariée ou le salarié bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article. Cependant, en application de la clause 7.12, la salariée ou le salarié qui, dans le cas d'un avancement annuel, elle ou il a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent paragraphe a pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon régulier d'échelon de la salariée ou du salarié.</p> <p>Avancement d'échelon(s)</p> <p>7.18 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 année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.</p> <p>7.19 L'avancement d'échelon(s) est accordé sur rendement satisfaisant.</p> <p>7.20 L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la salariée ou au salarié qui a complété les exigences</p> | | |

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

| ANNEXES STATU QUO UQII (CSQ)-CHP | Annexe A-1 | REMARQUES |
|---|-----------------------|---|
| académiques donnant droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux clauses 7.10 à 7.17 inclusivement. 7.21 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée ou au salarié, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur. ARTICLE 8 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS 8.01 L'infirmière ou infirmier en santé communautaire ¹ , la monitrice ou le moniteur et l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus conformément au paragraphe 4 de la clause 26.01, est classifié infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou, le cas échéant, assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier à la date d'obtention de son diplôme. 8.02 Les règles d'intégration de la salariée ou du salarié reclassifié en vertu de la clause 8.01 sont celles apparaissant à la clause 7.05 de la présente annexe. | | |
| ANNEXE 2 DISPARITÉS RÉGIONALES | | Matière nationale |
| ANNEXE 3 HORAIRE COMPRIMÉ | No 9 | Les matières nationales qui sont comprises à la présente annexe ne sont que des calculs de proportionnalité. |
| ANNEXE 4 CERTIFICATS D'ACCREDITATION ET LISTE | | Matière nationale |
| ANNEXE 5 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q. c. S-21) | | Matière nationale. |