

**IDENTIFICATION DES MATIÈRES
NATIONALES ET LOCALES**

CONVENTION COLLECTIVE FP – CHP (2000-2003)

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

15 décembre 2005

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

NOTE

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

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

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

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

La première colonne

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

La deuxième colonne

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

La troisième colonne

- réfère à des remarques, le cas échéant.

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

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

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

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

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

ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL			
		35	Développement des ressources humaines
1	Définitions des termes	36	Pratique et responsabilité professionnelle
2	Objet de la convention	37	Ordres professionnels
3	Dispositions générales	38	Sécurité et santé
4	Droits de la direction	39	Transport des bénéficiaires
5	Reconnaissance syndicale	40	Perte ou destruction de biens personnels
6	Régime syndical	41	Régime de congé à traitement différé
7	Retenues syndicales	42	Changements technologiques
8	Affichage d'avis	43	Mécanisme permanent de négociation
9	Liberté d'action syndicale	44	Durée et rétroactivité
10	Règlement des litiges		ANNEXES
11	Arbitrage	A	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques
12	Mesures disciplinaires	B	Frais de déménagement
13	Ancienneté	C	Disparités régionales
14	Mutations volontaires	D	Conditions particulières aux techniciens ou techniciennes en assistance sociale
15	Procédure de mise à pied	E	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité au travail (L.R.Q., chap. S-2.1)
16	Sécurité d'emploi	F	Horaire de quatre (4) jours
17	Années d'expérience antérieure		
18	Heures et semaine de travail		
19	Temps supplémentaire		
20	Congés fériés payés		
21	Congé annuel (vacances)		
22	Droits parentaux et avantages sociaux		
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire		
24	Régime de retraite		
25	Allocations de déplacement		
26	Titres d'emploi, échelles de salaire et règles d'application		
27	Païement des salaires		
28	Uniformes		
29	Repas, vestiaire et salle d'habillage		
30	Protection des privilèges acquis		
31	Contrat à forfait		
32	Primes de soir, de nuit et de fin de semaine		
33	Comité de bien-être des personnes salariées		
34	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnels, dans une commission scolaire, ou dans une université		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>1. Dans un cas fortuit ou de force majeure. Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté. La personne salariée déplacée ne subit aucune diminution de salaire.</p> <p>2. Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé. Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail. La personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire.</p> <p>La même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.</p> <p>3. Dans le cas de la personne salariée qui, après avis, sera mise à pied.</p> <p>Poste temporairement dépourvu de son titulaire</p> <p>1.06 1. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - activités syndicales; - congé annuel; - congés sans solde prévus à l'article 22 (Droits parentaux et avantages sociaux) et aux articles correspondants des annexes; - congé à traitement différé; - maladie ou accident; - congés parentaux; - congés sociaux; - congés mobiles en psychiatrie; - congé pour études; - période d'affichage prévue à l'article 14 (Mutations volontaires); - période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S. en vertu de l'article 16 (Sécurité d'emploi); - absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement hors de l'unité de négociation prévu au paragraphe 14.20. <p>2. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.</p> <p>3. Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.</p> <p>4. Les personnes salariées affectées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérées comme des personnes salariées occasionnelles ou temporaires.</p>	<p>No 4</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de son titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>entente entre les parties), pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.</p> <p>2. La liste de disponibilité comprend:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les personnes salariées mises à pied à l'exception des personnes salariées visées par le paragraphe 16.03 (Sécurité d'emploi); b) les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé, par écrit, une disponibilité en sus du poste qu'elles détiennent; c) les personnes salariées qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité; cependant, ces personnes salariées conservent leur ancienneté mais ne peuvent se prévaloir des dispositions prévues à l'article 14 (Mutations volontaires) avant l'expiration d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de disponibilité. <p>3. La personne salariée peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi.</p> <p>4. Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite au paragraphe 1.09-5 du présent article.</p> <p>5. Procédure d'appel au travail des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi. b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté en fonction de la disponibilité exprimée par la personne salariée en autant que cette dernière puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que sa disponibilité rencontre les besoins complets de l'assignation. c) L'appel se fait par téléphone ou messenger et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, si nécessaire. d) Si la personne salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite. e) L'employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée pour la répartition du temps supplémentaire sauf lorsqu'elle effectue une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail ou lorsqu'elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné. f) L'employeur avise, par écrit, la personne salariée de la liste de disponibilité ou de l'extérieur qui remplace à un poste temporairement dépourvu de son titulaire: <ul style="list-style-type: none"> 1. de l'identité du poste; 2. du nom du titulaire; 3. de la durée probable de son absence. <p>Il fait parvenir copie de cet avis au syndicat.</p> <p>6. Bénéfices des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La personne salariée bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective. b) Elle conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle a effectivement travaillé et peut utiliser cette ancienneté conformément à l'article 14 (Mutations volontaires). Cependant, elle ne pourra se prévaloir des dispositions du présent paragraphe que pour une période de douze (12) mois suivant la date effective de sa fin d'assignation. 	<p align="center">No 6</p>	<p>Reformuler à l'article traitant de la reconnaissance.</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>c) La personne salariée de la liste de disponibilité qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.06, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et est réinscrite sur la liste de disponibilité au terme de son assignation; si aucune assignation ne lui est offerte à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours de sa réinscription, elle peut supplanter la personne salariée la moins ancienne de la liste de disponibilité en assignation, à la condition:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée; 2. de répondre aux exigences normales de la tâche; 3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation de la personne salariée supplantée. <p>La personne salariée supplantée en vertu des dispositions du présent paragraphe voit son nom inscrit sur la liste de disponibilité.</p> <p>Au terme de l'assignation de la personne salariée qui a supplanté, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.</p> <p>d) Lorsqu'un poste à temps complet temporairement dépourvu de titulaire est comblé totalement et qu'il doit par la suite être comblé de façon partielle, la personne salariée qui effectue le remplacement peut conserver ce remplacement ou être réinscrite sur la liste de disponibilité sauf s'il s'agit de la seconde modification prévue au paragraphe 22.27. Si cette personne salariée a occupé un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.06 pour une durée supérieure à six (6) mois, elle peut également choisir de supplanter selon les dispositions prévues au paragraphe 1.09-6c).</p> <p>e) La personne salariée de la liste de disponibilité affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, est considérée, pendant cette période, comme une personne salariée à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement.</p> <p>f) La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité a droit, sauf dispositions contraires, à tous les avantages de la convention collective durant les périodes effectivement travaillées.</p> <p>Promotion 1.10 "Promotion" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.</p> <p>Transfert 1.11 "Transfert" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.</p> <p>Rétrogradation 1.12 "Rétrogradation" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Déplacement</p> <p>1.13 "Déplacement" désigne toute mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur.</p> <p>1.14 "Conjoint ou conjointe" On entend par conjoints les personnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) qui sont mariées et cohabitent; b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an. <p>"Enfant à charge" Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - est âgé de moins de dix-huit (18) ans; - est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date. <p>Disposition spéciale</p> <p>1.15 Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.</p>	<p>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>
Article 2 : OBJET DE LA CONVENTION		Matière nationale
Article 3: DISPOSITIONS GÉNÉRALES		Matière nationale
Article 4 : DROITS DE LA DIRECTION		Matière nationale
Article 5 : RECONNAISSANCE SYNDICALE		Matière nationale
Article 6 : RÉGIME SYNDICAL		<p>Introduction dans la convention collective nationale: "L'employeur porte à la connaissance du syndicat les postes vacants, nouvellement créés ou abolis, selon des modalités négociées et agréées à l'échelle locale."</p>
Article 7 : RETENUES SYNDICALES		Matière nationale
<p>Article 8 : AFFICHAGE D'AVIS</p> <p>8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.</p> <p>8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux toute documentation approuvée par le syndicat. Toutefois les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.</p> <p>8.03 L'emplacement et le nombre de tableaux sont négociés au niveau local dans les cinquante (50) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.</p>	<p>No 17</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
Article 9 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE		Matière nationale
Article 10 : RÈGLEMENT DES LITIGES		Matière nationale
Article 11 : ARBITRAGE		Matière nationale
Article 12 : MESURES DISCIPLINAIRES		Matière nationale
Article 13 : ANCIENNETÉ		Matière nationale
<p>Article 14 : MUTATIONS VOLONTAIRES</p> <p>14.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours civils. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Si l'employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le syndicat avise l'employeur et ce dernier la lui transmet.</p> <p>14.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le titre et le libellé apparaissant à la convention collective; - l'échelle de salaire; - le service; - la période d'affichage; - le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel); - dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines; - la description sommaire des caractéristiques particulières du poste. <p>14.03 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage. La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenue, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste.</p> <p>14.04 Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.</p> <p>14.05 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.</p> <p>14.05A Dans chaque établissement, un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur ses modalités d'opération, y compris la transmission de l'inscription au syndicat.</p> <p>14.05B L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.</p> <p>14.06 Le poste est accordé à la personne salariée la plus compétente, à l'intérieur de l'unité de négociation, parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la personne salariée à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve.</p> <p>14.07 Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur, si plusieurs personnes salariées ont une compétence équivalente.</p>	No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>14.08A Nonobstant les paragraphes 14.06 et 14.07, la personne salariée qui a subi une rétrogradation suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à l'application du paragraphe 16.05, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation.</p> <p>Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne candidate la plus compétente et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à une démission volontaire.</p> <p>Si la compétence d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à la sienne, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.</p> <p>L'application de ce paragraphe ne peut en aucun cas avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une personne salariée de l'équipe de remplacement selon la procédure prévue au paragraphe 16.05.</p> <p>14.08B Nonobstant les paragraphes 14.06 et 14.07, la personne salariée à temps complet qui a été replacée dans un poste à temps partiel suite à l'application du paragraphe 16.05 est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied.</p> <p>Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne candidate la plus compétente et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.</p> <p>Si la compétence d'une autre personne candidate est supérieure à celle de la personne salariée visée par le premier alinéa du présent paragraphe, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.</p> <p>L'application de ce paragraphe ne peut, en aucun cas, avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une personne salariée de l'équipe de remplacement selon la procédure prévue au paragraphe 16.05.</p> <p>14.09 Sous réserve du paragraphe 16.05 (Poste disponible), si un poste de personne salariée à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur une personne candidate de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 14.11.</p> <p>14.10 La nomination de la personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas trente (30) jours, suivant la période d'affichage, à moins qu'aucune personne salariée répondant aux exigences pertinentes n'ait posé sa candidature.</p> <p>L'employeur est tenu de procéder à la nomination de la personne salariée dans ce délai, sauf s'il est dans l'impossibilité de le faire en raison de motifs valables, lesquels étaient imprévisibles au moment de l'affichage du poste.</p>	<p align="center">No 7</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Au terme de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent. L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence. 14.11 La personne candidate à laquelle le poste est attribué en vertu du paragraphe 14.06 ou 14.07, a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.</p> <p>Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.</p> <p>14.12 Lorsqu'une personne salariée est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, elle reçoit la rémunération attachée à ce poste.</p> <p>14.13 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.</p> <p>14.14 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte. Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.</p> <p>14.15 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.</p> <p>14.16 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.</p> <p>14.17 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.</p> <p>14.18 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).</p> <p>14.19 La personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation. Cependant, durant la période pendant laquelle elle occupe la fonction, la personne salariée n'est pas assujettie aux articles 6 (Régime syndical) et 7 (Retenues syndicales) prévus à la présente convention.</p> <p>14.20 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Nonobstant l'alinéa précédent, la période de remplacement peut être pour la durée 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.</p> <p>Durant la période de remplacement, la personne salariée demeure régie par la convention collective.</p>		<p>Reformuler N.B. Déplacer cette clause dans l'article sur les droits acquis.</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.</p> <p>15.11A La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe précédent, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini au paragraphe 16.05 se voit rembourser les frais de déménagement, s'il y a lieu.</p> <p>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>15.12 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 15.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 15.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 15.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 15.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 15.11, sauf quant à l'identité de statut.</p> <p>15.12A Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel en vertu des paragraphes 15.01 à 15.07, ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 15.12 ou 15.13, c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi et du statut visés qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 15.12 ou 15.13, elle doit en plus satisfaire aux exigences normales de la tâche.</p> <p>15.13 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 15.11, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).</p> <p>15.14 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 15.11, 15.12 et 15.13 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. La personne salariée bénéficiant d'un des congés prévus aux paragraphes 9.16, 21.15, 22.05, 22.19, 22.19A, 22.27, 35.20, à l'article 41 et au paragraphe 2.01 de l'annexe A visée par la procédure de supplantation durant ce congé doit effectuer, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être rejointe, son choix de supplantation sans attendre son retour au travail.</p> <p>15.15 Les supplantations occasionnées, en vertu des paragraphes précédents, peuvent se faire simultanément ou successivement.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>15.16 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé, s'il y a lieu, selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure). Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.</p> <p>15.17 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.</p> <p>La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.</p> <p>Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'un des titres d'emploi du groupe de professionnels prévus à la convention collective.</p> <p>15.18 Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu des paragraphes 15.11, 15.12 et 15.13 des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 16 (Sécurité d'emploi).</p>		
<p>Article 16 : SÉCURITÉ D'EMPLOI</p>		Matière nationale
<p>Article 17 : ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE</p> <p>17.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi. Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.</p> <p>17.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.</p> <p>17.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.</p> <p>17.04 Nonobstant les paragraphes 17.01 et 17.03, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.</p> <p>17.05 Sous réserve du paragraphe 17.04, l'expérience reconnue à une personne salariée au 31 décembre 1988 ne peut être modifiée par aucune des dispositions de la présente convention.</p>	<p>No 3</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Article 18 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL</p> <p>18.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.</p> <p>18.02 Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) jours complets et consécutifs par semaine.</p> <p>Les mots "jours de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.</p> <p>18.03 La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.</p> <p>18.04 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.</p> <p>18.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par jour de travail. Cependant, elle ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.</p> <p>18.06 Les parties peuvent convenir d'horaires flexibles, d'horaires comprimés et de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.</p> <p>18.07 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.</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>
<p>Article 19 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</p> <p>19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.</p> <p>Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.</p> <p>19.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps. Ces heures sont remises dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur; 2. si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. <p>Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.</p> <p>Rappel au travail</p> <p>19.03 S'il y a rappel au travail à l'établissement ou à l'extérieur du domicile de la personne salariée alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple; b) une rémunération minimum de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire. <p>Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente. Le rappel au travail ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne salariée.</p> <p>Disponibilité volontaire</p> <p>19.04 A) Les personnes salariées qui en expriment l'intention peuvent se soumettre à un régime de disponibilité. B) Lorsque les besoins du service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que: a) un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins; b) un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins. C) Cependant les parties locales se rencontrent afin de discuter notamment de la nature des motifs du rappel au travail et de convenir de mesures appropriées pour solutionner efficacement la dispensation des services en fonction des besoins du service et de la structure organisationnelle de l'établissement. Les parties s'efforcent de limiter le recours à la disponibilité obligatoire. D) La personne salariée en disponibilité bénéficie des dispositions du rappel au travail prévues au paragraphe 19.03. Cependant, la personne salariée qui, suite à un appel, intervient et le fait sans quitter son domicile, n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps effectivement fait. E) La personne salariée en disponibilité bénéficie également de la prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.05.</p> <p>19.05 La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple.</p>	<p align="center">No 10</p>	
<p>Article 20 : CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS</p> <p>20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant les congés institués par la loi ou par décret gouvernemental. La liste des autres congés est déterminée par arrangements locaux entre les parties.</p> <p>20.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire.</p> <p>20.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de ce congé férié. Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.</p>	<p align="center">No 11</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES								
<p>La personne salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>20.04 Lorsque l'un de ces congés fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les congés annuels (vacances) ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié. Par ailleurs, si le congé férié coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.07.</p> <p>20.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.</p> <p>20.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.</p> <p>L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine et s'assure que chaque personne salariée bénéficie de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An.</p> <p>20.07 Pour un congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.</p> <p>Congés mobiles</p> <p>20.08 Les personnes salariées qui bénéficient de congés mobiles à la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueront d'en bénéficier pour la durée de la convention collective.</p>										
<p>Article 21 : CONGÉ ANNUEL (VACANCES)</p> <p>21.01 La personne salariée a droit, après une année de service, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées. Nonobstant le premier alinéa, pendant la durée de la présente convention, l'employeur n'apportera aucun changement au régime de vacances actuellement en vigueur.</p> <p>Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du 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 personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.</p> <p>21.02 Toute personne salariée qui, au 30 avril, n'a pas un (1) an de service peut, avec l'assentiment de l'employeur, compléter sa période de vacances, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais.</p> <p>21.03 Pour fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.</p> <p>21.04 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.</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		
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 FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>21.05 La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la personne salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>21.06 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible. L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.</p> <p>21.07 L'employeur affiche au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. La personne salariée qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de la prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.</p> <p>Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, la personne salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre. Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.</p> <p>21.08 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et la personne salariée. À défaut d'entente, l'employeur fournira, par écrit, à la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.</p> <p>Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>21.09 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.</p> <p>21.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril.</p> <p>21.11 Pour un congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante:</p> <p>1. une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours</p>	<p>No 11</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>c) Congé annuel L'employeur remet à la personne salariée intéressée la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.</p> <p>d) Congés-maladie Les congés-maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.30 de la présente convention collective. Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'employeur, tous les congés de maladie sont monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.</p> <p>e) Régime de retraite La personne salariée, durant son congé, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.</p> <p>f) Assurance-groupe La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. Toutefois la personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Dans ce dernier cas, la personne salariée et l'employeur peuvent convenir entre eux d'un mode de paiement des contributions et des primes.</p> <p>g) Assurance-vie (Régime de base) La personne salariée continue de bénéficier de l'assurance-vie prévue au paragraphe 23.09.</p> <p>h) Exclusion Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.</p> <p>i) Modalités de retour À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. À défaut d'avoir donné cet avis, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.</p>		<p>Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des "bénéfices de la convention collective".</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.</p> <p>21.16 Congé partiel sans solde Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine. La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet. Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé. Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé pour études. Durant cette prolongation, sous réserve du paragraphe 35.22 de la convention collective, la personne salariée est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel, notamment en ce qui concerne ses cotisations au régime de retraite.</p>		
<p>Article 22 : DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX SECTION V AVANTAGES SOCIAUX 22.37 L'employeur accorde à la personne salariée: 1. a) cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge ou d'un</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>personne salariée. La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.</p> <p>22.47 Dans le cas de maladie du père, de la mère et du conjoint de la personne salariée, lorsque personne à la maison autre que la personne salariée ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à la personne salariée, après en avoir informé l'employeur, d'utiliser à cette fin, un maximum de trois (3) jours consécutifs à même sa banque de congés maladie.</p> <p>22.48 Congé à temps partiel Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé. Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le syndicat et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité. Cependant, l'employeur peut accorder un tel congé sans que la condition relative à l'échange de postes entre personnes salariées ne soit rencontrée. Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées titulaires de postes à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel. À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin le jour précédant celui où elle cesse d'être titulaire de son poste à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet. Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas,</p>	<p>No 12</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES								
<p>elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.</p>										
<p>Article 23 : RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE-SALAIRE</p>		Matière nationale								
<p>Article 24 : RÉGIME DE RETRAITE.</p>		Matière nationale								
<p>Article 25 : ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT</p> <p>25.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacements remboursables selon les modalités suivantes:</p> <p>Frais d'automobile</p> <p>Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit:</p> <table border="0"> <tr> <td>de 0 à 8,000 km:</td> <td>0,34 \$ du km</td> </tr> <tr> <td>de 8,001 à 18,000 km:</td> <td>0,245 \$ du km</td> </tr> <tr> <td>de 18,001 à 26,000 km:</td> <td>0,185 \$ du km</td> </tr> <tr> <td>de 26,001 et plus:</td> <td>0,17 \$ du km</td> </tr> </table> <p>Un montant de 0,085 \$ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravellée.</p> <p>25.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache. Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions; 2. l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions; 3. l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités. <p>Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.</p> <p>25.03 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin, d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8,000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8,000 km, payable à la fin de l'année.</p> <p>25.04 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés. Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.</p> <p>Repas</p> <p>25.05 Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont</p>	de 0 à 8,000 km:	0,34 \$ du km	de 8,001 à 18,000 km:	0,245 \$ du km	de 18,001 à 26,000 km:	0,185 \$ du km	de 26,001 et plus:	0,17 \$ du km	<p>No 26</p>	
de 0 à 8,000 km:	0,34 \$ du km									
de 8,001 à 18,000 km:	0,245 \$ du km									
de 18,001 à 26,000 km:	0,185 \$ du km									
de 26,001 et plus:	0,17 \$ du km									

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>payées qu'en autant que la personne salariée ne puisse se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable:</p> <p>Déjeuner: 9,00 \$ Dîner: 12,35 \$ Souper: 18,60 \$</p> <p>Coucher</p> <p>25.06 Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.</p> <p>25.07 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 25.05 et 25.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.</p> <p>Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 \$.</p> <p>25.08 Si une personne salariée bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, elle continuera d'en bénéficier pour la durée de la convention en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.</p> <p>25.09 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 25.01, 25.03, 25.05, 25.06, 25.07 et 25.10 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 25.01, 25.03, 25.05, 25.06, 25.07 et 25.10.</p> <p>Assurance-affaires</p> <p>25.10 Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur doit être remboursée du montant de cette prime annuelle et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:</p> <p>a) une fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1,600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;</p> <p>b) à la fin d'une année financière, la personne salariée qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à 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 personne salariée de se doter d'une assurance-affaires.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Article 26 : TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, ÉCHELLES DE SALAIRE ET RÈGLES D'APPLICATION COMITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS</p>		Matière nationale
<p>Article 27 : PAIEMENT DES SALAIRES Régime</p> <p>27.01 Sur le talon du chèque de paie, l'employeur inscrit:</p> <ul style="list-style-type: none"> . le nom de l'employeur; . le nom et le prénom de la personne salariée; . le titre d'emploi; . la date de la période de paie et la date du paiement; . le nombre d'heures payées au taux normal; . les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période; . la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées; . le taux de salaire (hebdomadaire ou annuel, selon le cas); . le montant du salaire brut; . la nature et le montant des déductions effectuées; . le montant net du salaire. <p>De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour ce congé.</p> <p>27.02 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dûs en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.</p> <p>L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée, y incluant ses bénéfices marginaux.</p> <p>27.03 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.</p> <p>27.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé-1 le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.</p> <p>27.05 Sur demande de la personne salariée, au bureau du personnel, l'employeur communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa banque. De même l'employeur avise la personne salariée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa banque de congés-maladie.</p> <p>27.06 La paie est distribuée aux deux (2) semaines par chèque et/ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention.</p> <p>Le syndicat et l'employeur peuvent convenir localement de modalités différentes.</p> <p>Toutefois, l'employeur doit consulter le syndicat pour discuter des modalités de transition dans le cas où la paie n'est pas distribuée aux deux (2) semaines. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.</p> <p>Erreurs</p>	No 24	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES						
<p>27.07 Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 \$) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques, en remettant à la personne salariée l'argent dû.</p> <p>Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.</p> <p>27.08 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur, sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:</p> <p>1- l'employeur et la personne salariée peuvent convenir d'un mode de récupération;</p> <p>2- à défaut d'entente, la récupération de telle somme sera effectuée de la façon suivante:</p> <p>A- l'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:</p> <p>i) 80,00 \$ par semaine dans le cas d'une personne célibataire;</p> <p>ii) 120,00 \$ par semaine, plus 20,00 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne mariée;</p> <p>B- l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.</p> <p>L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 20 % du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.</p> <p>Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.</p> <p>Personnes salariées à temps partiel</p> <p>27.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.</p> <p>27.10 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.</p> <p>27.11 La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante:</p> <p>1- Congés fériés payés:</p> <p>5,7 % applicable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le salaire et les primes¹, versé sur chaque paie; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation, versé sur chaque paie; <p>1,27 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue et versé sur chaque paie, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.</p> <p>2- Congé annuel:</p> <p>Un des pourcentages suivants:</p> <table border="1" data-bbox="397 1308 1408 1403"> <thead> <tr> <th data-bbox="397 1308 795 1403">Années de service au 30 avril</th> <th data-bbox="795 1308 1145 1403">Nombre de jours ouvrables de congés annuels</th> <th data-bbox="1145 1308 1408 1403">Pourcentage %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %					
Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %						

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>contribution. La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.</p> <p>27.16 L'employeur fait la remise mensuelle des contributions à Fondation ou à Bâtirente et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée. Une copie de cet état est transmise au syndicat.</p> <p>27.17 Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article. L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.</p>		
<p>Article 28 : UNIFORMES</p> <p>28.01 La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.</p> <p>28.02 Le style et la coupe de ces uniformes sont négociés entre les parties.</p> <p>28.03 L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.</p> <p>28.04 Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 28.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.</p>	No 22	
<p>Article 29 : REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE</p> <p>29.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à son établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 18.03, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail. La personne salariée qui en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe continue d'en bénéficier à moins que l'employeur y supplée autrement. Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas:</p> <p style="padding-left: 40px;">Déjeuner: 1,75 \$ Dîner: 4,00 \$ Souper: 4,00 \$</p> <p>La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur. Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$ et 3,65 \$ pour les repas.</p> <p>29.02 L'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.</p> <p>29.03 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.</p>	No 23	
<p>Article 30 : PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS</p> <p>30.01 La personne salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.</p>	No 11	Reformuler les paragraphes 30.03 et 30.04 sur les ententes précédentes pour préciser la juridiction des parties.

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>30.02 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.</p> <p>30.03 Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972, à celle de 1976, à celle de 1980, à celle de 1982, et non prévus aux paragraphes 30.01 et 30.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'unité de négociation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.</p> <p>30.04 À l'exclusion de ceux prévus dans les arrangements locaux intervenus dans le cadre de l'application de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé aux conventions collectives de 1987, 1990 et 1996 et non prévus au paragraphe 30.01 et 30.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'unité de négociation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.</p>		
<p>Article 31 : CONTRAT À FORFAIT</p>		Matière nationale
<p>Article 32 : PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE</p>		Matière nationale
<p>Article 33 : COMITÉ DE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES SALARIÉES</p>		Matière nationale
<p>Article 34 : CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ</p> <p>34.01 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel (cegep) 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.</p> <p>Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.</p> <p>34.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes :</p> <p>1- Ancienneté La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine.</p> <p>2- Expérience La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée du congé sans solde.</p> <p>3- Congé annuel L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le cegep, la commission scolaire ou l'université.</p> <p>4- Congé-maladie</p>	No 12	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.</p> <p>5- Régime de retraite La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.</p> <p>6- Assurance-groupe La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.</p> <p>34.03 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.</p> <p>34.04 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier, par écrit, au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le cegep ou la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait à son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 de la présente convention.</p>		<p>Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices de la convention collective.</p>
<p>Article 35 : DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES</p> <p>Énoncé de principe et définitions</p> <p>35.01 Développement des ressources humaines Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les habiletés et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux besoins professionnels des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.</p> <p>Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.</p> <p>Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues au paragraphe 16.14.</p> <p>Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir le développement des ressources humaines et elle s'engagent à coopérer à cette fin.</p> <p>35.02 La mise à jour</p>	<p>No 13</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Les activités de mise à jour sont celles qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques; - d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. <p>Les activités de mise à jour sont assurées par l'établissement avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés, s'il y a lieu.</p> <p>35.03 Le perfectionnement</p> <p>Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.</p> <p>Le perfectionnement s'adresse à une ou des personnes salariées d'un établissement en vue de leur participation à des activités généralement intensives de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins de l'établissement.</p> <p>Palier local</p> <p>35.04 Dépenses de mise à jour et de perfectionnement</p> <p>L'employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalent à 0,24 % de la masse salariale¹ de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation dont au moins 0,13 % est réservé aux activités de perfectionnement.</p> <p>Dans les trente (30) jours suivant l'approbation du rapport financier annuel par le conseil d'administration, l'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.</p> <p>Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 \$.</p> <p>Si au cours d'une (1) année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.</p> <p>Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à la convention collective antérieure. À défaut d'entente, le désaccord est référé au palier national.</p> <p>35.05 Le montant déterminé au paragraphe 35.04 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.</p> <p>La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.</p> <p>Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.</p> <p>Plan d'activités</p> <p>35.06 L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 35.04, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.</p> <p>35.07 L'employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 35.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation.</p> <p>35.08 L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 35.16, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.</p> <p>Eligibilité et sélection</p> <p>35.09 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.</p> <p>35.10 L'employeur détermine avec le syndicat local les critères de sélection pour le choix des personnes candidates.</p> <p>Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements, ou appareils bénéficie d'une activité de mise à jour.</p> <p>35.11 L'employeur fait connaître aux personnes salariées de l'unité de négociation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a- l'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer; b- les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées; c- les formules de demandes de participation à ces activités. <p>35.12 L'employeur reçoit les demandes de participation des personnes salariées et procède à la sélection des personnes candidates.</p> <p>35.13 L'employeur avise la personne candidate choisie de l'activité dont elle bénéficie ainsi que des modalités, conditions et bénéfices qui s'y rattachent.</p> <p>35.14 L'employeur transmet au syndicat local le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les personnes candidates qui ont postulé et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection.</p> <p>35.15 L'employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.</p> <p>Palier national</p> <p>35.16 En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales font l'analyse du plan de perfectionnement et de mise à jour prévu au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation et dénouent toute impasse survenue entre les parties locales relativement au perfectionnement et à la mise à jour prévus au présent article, aux critères de sélection pour le choix des personnes candidates et au choix des personnes</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>36.03 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.</p> <p>36.04 Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document d'ordre professionnel ou technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur, ses qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle il exerce sa profession.</p> <p>36.05 Une personne salariée n'est pas tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver, ni de modifier un tel document qu'elle a signé et qu'elle croit exact. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la personne salariée peut retirer sa signature.</p> <p>36.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver.</p> <p>36.07 Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.</p> <p>36.08 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'employeur consulte la personne salariée sur le choix de l'avocat.</p> <p>Dans le cas où la personne salariée est l'objet d'une plainte de nature pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci a droit, lors de toute rencontre avec l'employeur, d'être accompagnée d'un représentant syndical.</p> <p>L'employeur décide du maintien ou non de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. Avec l'accord de la personne salariée concernée, l'employeur convient, s'il y a lieu, avec le syndicat d'autres mesures.</p>	No 19	
<p>Article 37 : ORDRES PROFESSIONNELS</p> <p>La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à un tel ordre.</p>	No 18	
<p>Article 38 : SÉCURITÉ ET SANTÉ</p>		Matière nationale
<p>Article 39 : TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES</p> <p>La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire, hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:</p> <p>1. Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.</p> <p>2. Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur.</p>	No 20	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO FP CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>3. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est rémunérée alors conformément au paragraphe 19.05.</p> <p>4. L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées à l'article 25 (Allocations de déplacement).</p>		
<p>Article 40 : PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS</p> <p>Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.</p>	No 21	
<p>Article 41 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</p>		Matière nationale
<p>Article 42 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</p>		Matière nationale
<p>Article 43 - MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION</p>		Matière nationale
<p>Article 44 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ</p>		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO FP-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.</p> <p>4.05 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie, égale à 2.2% applicable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le salaire et les primes - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation. - sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. <p>ARTICLE 5 DÉFINITION DU DÉPARTEMENT, AILE OU URGENCE PSYCHIATRIQUE</p> <p>5.01 Les dispositions prévues aux articles 1, 3, 4 de la présente annexe s'appliquent aux départements ou ailes psychiatriques structurés des centres hospitaliers généraux. Aux fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du département. Les établissements visés sont les suivants:</p> <p align="center">LISTE</p> <p>Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux (CPNSSS) et de la Fédération des professionnelles (FP-CSN) se rencontreront après la date d'entrée en vigueur de la convention collective en vue de compléter, s'il y a lieu, la liste des établissements apparaissant à cet alinéa. Après soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention, cette liste sera considérée comme finale.</p> <p>5.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier général met sur pied, soit un département ou une aile psychiatrique, les parties par l'intermédiaire du CPNSSS et de la FP-CSN de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce département ou cette aile doit être considéré comme un département ou une aile structurée, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 5.01.</p> <p>5.03 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui oeuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des centres hospitaliers suivants:</p> <p align="center">LISTE</p> <p>Aux fins d'application du présent article, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques. Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FP-CSN de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée tel que défini ci-dessus.</p> <p>Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FP-CSN de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>être considérée comme une urgence psychiatrique structurée tel que défini ci-dessus.</p> <p>ARTICLE 6 Les dispositions de l'annexe A s'appliquent aux personnes salariées des établissements suivants: LISTE</p> <p>ARTICLE 7 Si un groupe de personnes salariées obtient une accréditation, et si l'urgence, leur département ou leur aile ou leur établissement est considéré en vertu d'un mémoire d'entente provincial au niveau du secteur de la Santé et des Services sociaux, comme une urgence psychiatrique, un département ou une aile psychiatrique structurée ou comme un établissement psychiatrique, les personnes salariées visées par cette accréditation sont soumises aux stipulations de la présente annexe.</p>		
<p>ANNEXE B FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT</p>		Matière nationale
<p>ANNEXE C DISPARITÉS RÉGIONALES</p>		Matière nationale
<p>ANNEXE D CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS OU TECHNICIENNES EN ASSISTANCE SOCIALE</p> <p>ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.</p> <p>ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION (Le présent paragraphe remplace le paragraphe 1.04 de la convention collective.) La période de probation est de quatre-vingt-onze (91) jours. Cependant, si au terme de cette période la personne salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la convention collective sont considérés comme des jours de travail. La personne salariée en période de probation a droit aux avantages de la convention collective et de la présente annexe; mais en cas de congédiement, elle n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement des griefs. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée conformément à l'article 13 (Ancienneté) de la convention collective. Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois, qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.</p> <p>ARTICLE 3 MUTATIONS VOLONTAIRES (Le présent paragraphe remplace les paragraphes 14.06 et 14.07 de la convention collective.) 3.01 Le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.</p>	<p>No 3</p> <p>No 7</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 FP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. [REDACTED] (Le présent paragraphe remplace le paragraphe 14.11 de la convention collective.) 3.02 La personne candidate à laquelle le poste est attribuée, en vertu du paragraphe 3.01 de la présente annexe, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quarante (40) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. ARTICLE 4 PROCÉDURE DE MISE À PIED (Le présent paragraphe remplace le paragraphe 15.11 de la convention collective.) II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED 4.01 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après: 1ère étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affectée. 2ième étape: Cette personne salariée peut supplanter dans un autre service la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite. 3ième étape: La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans le secteur d'activités suivant: - personnes salariées affectées au travail social (technicien(ne) en assistance sociale); n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne. Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante un titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. (Le présent paragraphe remplace le paragraphe 15.16 de la convention collective.) 4.02 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions de l'article 15 (Procédure de mise à pied) de</p>	<p>No 8</p>	<p>Reformuler</p> <p>Note: 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

<p align="center">ANNEXES STATU QUO FP-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>la convention collective est déterminé selon les paragraphes 14.13 à 14.15 de la convention collective. Sauf dispositions contraires prévues à l'article 15 (Procédure de mise à pied) de la convention collective, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.</p> <p>ARTICLE 5 SÉCURITÉ D'EMPLOI (Le paragraphe 5.01 s'ajoute à l'article 16.05 après le dernier sous-alinéa du 3ième alinéa et après le 6ième sous-alinéa du 6ième alinéa.)</p> <p>5.01 Toutefois, si la personne salariée identifiée comme devant être mise à pied détient un poste dans un secteur d'activités autre que celui du poste vacant ou créé, le présent alinéa ne s'applique pas. (Le présent paragraphe remplace la définition « Poste comparable » du paragraphe 16.05 de la convention collective.)</p> <p>Poste comparable</p> <p>5.02 Aux fins d'application de l'article 16 (Sécurité d'emploi) de la convention collective, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu du paragraphe 16.05 de la convention collective est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ce secteur est le suivant: personne(s) salariée(s) affectée(s) au travail social (technicien(ne) en assistance sociale).</p> <p>ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (Le présent paragraphe remplace le paragraphe 18.01 de la convention collective.)</p> <p>La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32,5) ou trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs. Cependant, les personnes salariées qui bénéficient d'une semaine de trente-deux heures et demie (32,5) continuent d'en bénéficier pour la durée de la présente convention.</p> <p>ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Le présent paragraphe remplace le paragraphe 19.02 de la convention collective.) La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale; 2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé; 3. les heures de travail supplémentaire peuvent être remises en temps (temps simple), dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur. <p>ARTICLE 8 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE (Le présent paragraphe remplace les paragraphes 26.06 à 26.22 de la convention collective.)</p> <p>8.01 Avancement dans les échelles de salaire Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait. Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.</p>	<p align="center">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

ANNEXES STATU QUO FP-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.</p> <p>Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée. (Le présent paragraphe s'ajoute à l'article 26 de la convention collective.)</p> <p>8.02 Les TAS sont assurés du maintien, à titre de droit acquis des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.</p> <p>L'échelle de salaire du TAS s'applique aux personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, étaient effectivement classifiées comme TAS, selon les règles prévues aux conventions collectives antérieures.</p> <p>ARTICLE 9 FORMATION POSTSCOLAIRE</p> <p>Les TAS qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie et sexologie, obtiennent chaque fois qu'ils complètent et réussissent une tranche de trente (30) crédits, deux (2) échelons dans leur titre d'emploi.</p>		
<p>ANNEXE E CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (L.R.Q. CHAP. S-2.1) ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION</p>		Matière nationale
<p>ANNEXE F HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS</p>		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO FP-CLSC</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>ANNEXE C RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE</p>		<p>Matière nationale</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO FP-CR	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ANNEXE A CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS</p> <p>ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse. Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 96-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.</p> <p>ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire: TAUX</p> <p>ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES</p> <p>3.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.</p> <p>3.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période de congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur.</p> <p>3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 3.02. L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci, par ailleurs, doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ces congés.</p> <p>3.04 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.</p> <p>3.05 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie égale à 2,2 % applicable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le salaire et les primes ¹; - sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation; - sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. 	<p align="center">No 11</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO FP-CR</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>																																
<p>ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS</p> <p>4.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et aux centres de protection de l'enfance et de la jeunesse déterminés par décret du gouvernement en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants. Les établissements visés sont:</p> <table border="0"> <tr> <td>Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent</td> <td>Unité de Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski)</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean</td> <td>Centre Saint-Georges Centre Lachenaie</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse de Québec</td> <td>Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge</td> </tr> <tr> <td>Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec</td> <td>Pavillon Laforest (Drummondville) Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières)</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse Estrie</td> <td>Site Val-du-Lac Site Relais Saint-François</td> </tr> <tr> <td>Les Centres jeunesse de Montréal</td> <td>Site Cité des Prairies</td> </tr> <tr> <td>Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw</td> <td>Les Centres jeunesse Shawbridge: Unité Northview</td> </tr> <tr> <td>Les Centres jeunesse de l'Outaouais</td> <td>Résidence Taché Maison de l'Apprenti</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue</td> <td>Site l'Étape</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse Côte-Nord</td> <td>Pavillon Richelieu: Unité Horizon Unité La Source</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles</td> <td>Site La Rade</td> </tr> <tr> <td>Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches</td> <td>Site Campus Lévis</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse Laval</td> <td>Centre Notre-Dame-de-Laval Centre Cartier</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse Lanaudière</td> <td>Campus Jeunesse: Unité Le Relais (A)</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse Laurentides</td> <td>Campus Huberdeau Campus Saint-Jérôme</td> </tr> <tr> <td>Le Centre jeunesse Montérégie</td> <td>Site Chambly Site Valleyfield</td> </tr> </table> <p>4.02 Pour l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements, les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et des centres de protection de l'enfance et de la</p>	Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent	Unité de Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski)	Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean	Centre Saint-Georges Centre Lachenaie	Le Centre jeunesse de Québec	Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge	Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec	Pavillon Laforest (Drummondville) Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières)	Le Centre jeunesse Estrie	Site Val-du-Lac Site Relais Saint-François	Les Centres jeunesse de Montréal	Site Cité des Prairies	Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw	Les Centres jeunesse Shawbridge: Unité Northview	Les Centres jeunesse de l'Outaouais	Résidence Taché Maison de l'Apprenti	Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue	Site l'Étape	Le Centre jeunesse Côte-Nord	Pavillon Richelieu: Unité Horizon Unité La Source	Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles	Site La Rade	Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	Site Campus Lévis	Le Centre jeunesse Laval	Centre Notre-Dame-de-Laval Centre Cartier	Le Centre jeunesse Lanaudière	Campus Jeunesse: Unité Le Relais (A)	Le Centre jeunesse Laurentides	Campus Huberdeau Campus Saint-Jérôme	Le Centre jeunesse Montérégie	Site Chambly Site Valleyfield		
Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent	Unité de Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski)																																	
Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean	Centre Saint-Georges Centre Lachenaie																																	
Le Centre jeunesse de Québec	Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge																																	
Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec	Pavillon Laforest (Drummondville) Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières)																																	
Le Centre jeunesse Estrie	Site Val-du-Lac Site Relais Saint-François																																	
Les Centres jeunesse de Montréal	Site Cité des Prairies																																	
Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw	Les Centres jeunesse Shawbridge: Unité Northview																																	
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	Résidence Taché Maison de l'Apprenti																																	
Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue	Site l'Étape																																	
Le Centre jeunesse Côte-Nord	Pavillon Richelieu: Unité Horizon Unité La Source																																	
Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles	Site La Rade																																	
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	Site Campus Lévis																																	
Le Centre jeunesse Laval	Centre Notre-Dame-de-Laval Centre Cartier																																	
Le Centre jeunesse Lanaudière	Campus Jeunesse: Unité Le Relais (A)																																	
Le Centre jeunesse Laurentides	Campus Huberdeau Campus Saint-Jérôme																																	
Le Centre jeunesse Montérégie	Site Chambly Site Valleyfield																																	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO FP-CR</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>jeunesse, pour les personnes salariées visées par la présente annexe</p>		
<p>ANNEXE B RECYCLAGE Les parties aux présentes conviennent que les ergothérapeutes qui étaient à l'emploi de l'établissement le 11 mai 1990 et qui bénéficiaient de conditions particulières relatives au recyclage ou au perfectionnement en vertu d'une entente expresse à cet effet avec leur employeur, continueront d'en bénéficier pour la durée de la présente entente.</p>	<p align="center">No 13</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES