# PARTIE II

## ANNEXES

# ANNEXE 1

## TITRE D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

### ARTICLE 1
### TITRES D'EMPLOI

**1.01** (2248) **Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé) [(1)]**
**Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire**
**Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé) [(1)]**
**Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire (jour-soir-nuit)**

Personne qui tout en travaillant elle-même comme inhalothérapeute ou technicien ou technicienne de la fonction respiratoire, partage avec le ou la chef du service d'inhalothérapie la responsabilité du centre d'activités et le ou la remplace lors de ses absences régulières:

a) congés hebdomadaires;
b) congés fériés;
c) congés annuels;
d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

**1.02** (2247) **Chargé ou chargée de l'enseignement clinique**

A) Inhalothérapeute ou technicien ou technicienne de la fonction respiratoire qui sous l'autorité du ou de la chef du service d'inhalothérapie et en collaboration avec le ou la responsable médical(e) a la responsabilité de l'exécution du programme de stages cliniques.

Il ou elle doit notamment veiller à la planification du travail effectué par les étudiants ou étudiantes stagiaires et voir à la répartition de ces derniers ou ces dernières à l'intérieur des différents centres d'activités de l'établissement. Il ou elle doit dispenser et/ou organiser l'enseignement clinique proprement dit et guider les étudiants ou étudiantes dans leurs travaux pratiques.

Il ou elle doit aussi évaluer la qualité de l'apprentissage reçu par les étudiants ou étudiantes.

**Disposition spéciale**

B) Compte tenu du nombre et de la répartition des stagiaires dans les différents centres

(1) Pour utiliser ce titre réservé, la personne doit être membre de l'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec. Annuellement, il appartient à la personne concernée de fournir à l'Employeur la preuve de son appartenance audit Ordre.

d'activités de l'établissement et du fait que plusieurs salariés ou salariées peuvent être appelés à participer à la formation des stagiaires et/ou que le ou la chargé(e) de l'enseignement clinique ne puisse assumer totalement l'enseignement et la formation des stagiaires, tout problème relatif à l'application de la définition prévue à l'alinéa précédent et/ou à l'application du supplément ou de l'échelle de salaire prévue à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaires) peut être référé au Comité provincial de négociation des emplois non-prévus selon les modalités prévues à l'article 30 de la convention collective.

**1.03** (2246) **Coordonnateur ou coordonnatrice technique**

Personne qui tout en travaillant elle-même comme inhalothérapeute ou technicien ou technicienne de la fonction respiratoire, voit de façon régulière à la surveillance, à l'entraînement et à la coordination des activités d'autres personnes. Elle peut voir à la qualité des techniques utilisées et à la compilation des données nécessaires au bon fonctionnement du centre d'activités.

**1.04** (2244) **Inhalothérapeute (titre réservé)** [(1)]
**Technicien ou technicienne de la fonction respiratoire**

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de techniques qui ont principalement pour objet le diagnostic ou le traitement des troubles respiratoires ainsi que le maintien de la fonction respiratoire.

Elle seconde l'anesthésiste dans toutes ses fonctions ou les autres spécialistes dans l'application des différentes techniques d'inhalothérapie: oxygénothérapie, aérosolthérapie, humidification des voies respiratoires, respiration artificielle prolongée, réanimation, soins de trachéotomies, aspirations bronchiques, drainages pleuraux, réadaptation respiratoire, épreuves diagnostiques de la physiologie respiratoire.

Elle est responsable du maniement des appareils utilisés à ces fins et elle voit à la distribution et au bon fonctionnement de tout le matériel servant à l'inhalothérapie. Elle peut participer à l'enseignement des techniques propres à l'inhalothérapie.

Doit avoir complété un cours théorique et pratique d'une durée de trois (3) années dans une institution de niveau collégial, reconnue par le ministère de l'Éducation et l'Association des Anesthésistes-Réanimateurs de la province de Québec.

Ce titre d'emploi comprend aussi les personnes qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective:

1. détenaient un diplôme de l'Institut Lavoisier de Montréal;
2. détenaient au 1er novembre 1969, un diplôme reconnu par l'Association médicale canadienne et par la Société canadienne des anesthésistes;

---

(1) Pour utiliser ce titre réservé, la personne doit être membre de l'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec. Annuellement, il appartient à la personne concernée de fournir à l'Employeur la preuve de son appartenance audit Ordre.

3. ont suivi avec succès un cours de recyclage spécial en inhalothérapie (52 semaines) et ce, au niveau collégial.

## ARTICLE 2
## SALAIRES

**2.01** (2244) **Inhalothérapeute (titre réservé)**
**Technicienne ou technicien de la fonction respiratoire**

L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire ci-après prévu:

**Échelle salariale: Groupe 204 .....35,00 heures**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-03-31 ($) | Taux 1999-04-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 545,65 | 553,70 | 553,70 | 567,70 | 582,05 | 596,75 |
| 02 | 564,55 | 572,95 | 573,30 | 587,65 | 602,35 | 617,40 |
| 03 | 582,05 | 590,80 | 593,60 | 608,30 | 623,35 | 639,10 |
| 04 | 601,65 | 610,75 | 614,60 | 630,00 | 645,75 | 661,85 |
| 05 | 621,25 | 630,70 | 635,95 | 651,70 | 668,15 | 684,95 |
| 06 | 641,20 | 650,65 | 658,35 | 674,80 | 691,60 | 708,75 |
| 07 | 662,20 | 672,00 | 681,80 | 698,95 | 716,45 | 734,30 |
| 08 | 683,90 | 694,05 | 705,60 | 723,10 | 741,30 | 759,85 |
| 09 | 706,65 | 717,15 | 730,45 | 748,65 | 767,20 | 786,45 |
| 10 | 729,40 | 740,25 | 756,35 | 775,25 | 794,50 | 814,45 |
| 11 | 753,20 | 764,40 | 782,60 | 802,20 | 822,15 | 842,80 |
| 12 | 778,05 | 789,60 | 810,25 | 830,55 | 851,20 | 872,55 |

**2.02** (2247) **Chargée ou chargé de l'enseignement clinique**

En plus du salaire prévu à la clause 2.01 de la présente annexe, il ou elle reçoit un supplément hebdomadaire de:

| Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|
| 42,26 | 42,89 | 43,96 | 45,06 | 46,19 |

## **2.03** (2248) **Assistante-chef ou assistant-chef inhalothérapeute**

L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire ci-après prévu:

**Échelle salariale: Groupe 200 .....35,00 heures**

| Éch. | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-03-31 ($) | Taux 1999-04-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 545,65 | 553,70 | 553,70 | 567,70 | 618,45 | 633,85 | 649,60 |
| 02 | 564,55 | 572,95 | 573,30 | 587,65 | 638,40 | 654,50 | 670,95 |
| 03 | 582,05 | 590,80 | 593,60 | 608,30 | 659,05 | 675,50 | 692,30 |
| 04 | 601,65 | 610,75 | 614,60 | 630,00 | 680,75 | 697,90 | 715,40 |
| 05 | 621,25 | 630,70 | 635,95 | 651,70 | 702,45 | 719,95 | 737,80 |
| 06 | 641,20 | 650,65 | 658,35 | 674,80 | 725,55 | 743,75 | 762,30 |
| 07 | 662,20 | 672,00 | 681,80 | 698,95 | 749,70 | 768,60 | 787,85 |
| 08 | 683,90 | 694,05 | 705,60 | 723,10 | 773,85 | 793,10 | 813,05 |
| 09 | 706,65 | 717,15 | 730,45 | 748,65 | 799,40 | 819,35 | 840,00 |
| 10 | 729,40 | 740,25 | 756,35 | 775,25 | 826,00 | 846,65 | 867,65 |
| 11 | 753,20 | 764,40 | 782,60 | 802,20 | 852,95 | 874,30 | 896,00 |
| 12 | 778,05 | 789,60 | 810,25 | 830,55 | 881,30 | 903,35 | 926,10 |

## **2.04** (2246) **Coordonnatrice ou coordonnateur technique**

L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire ci-après prévu:

**Échelle salariale: Groupe 240 .....35,00 heures**

| Éch. | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-03-31 ($) | Taux 1999-04-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 545,65 | 553,70 | 553,70 | 567,70 | 610,05 | 625,45 | 641,20 |
| 02 | 564,55 | 572,95 | 573,30 | 587,65 | 630,00 | 645,75 | 661,85 |
| 03 | 582,05 | 590,80 | 593,60 | 608,30 | 650,65 | 666,75 | 683,55 |
| 04 | 601,65 | 610,75 | 614,60 | 630,00 | 672,35 | 689,15 | 706,30 |
| 05 | 621,25 | 630,70 | 635,95 | 651,70 | 694,05 | 711,55 | 729,40 |
| 06 | 641,20 | 650,65 | 658,35 | 674,80 | 717,15 | 735,00 | 753,55 |
| 07 | 662,20 | 672,00 | 681,80 | 698,95 | 741,30 | 759,85 | 778,75 |
| 08 | 683,90 | 694,05 | 705,60 | 723,10 | 765,45 | 784,70 | 804,30 |
| 09 | 706,65 | 717,15 | 730,45 | 748,65 | 791,00 | 810,95 | 831,25 |
| 10 | 729,40 | 740,25 | 756,35 | 775,25 | 817,60 | 837,90 | 858,90 |
| 11 | 753,20 | 764,40 | 782,60 | 802,20 | 844,55 | 865,55 | 887,25 |
| 12 | 778,05 | 789,60 | 810,25 | 830,55 | 872,90 | 894,60 | 917,00 |

# ANNEXE 2

## DISPARITÉS RÉGIONALES

### SECTION I
### DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

**1.01** 1. **Personne dépendante:**

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 de la convention collective et toute autre personne dépendante au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne dépendante.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnu d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

2. **Point de départ:**

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'Employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'Employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

**1.02** **Secteurs:**

**Secteur V**

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik,

Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

**Secteur IV**

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemaska, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq.

**Secteur III**

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

**Secteur II**

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

**Secteur I**

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

## SECTION II
## NIVEAU DES PRIMES

**2.01** La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

| Secteurs | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|
| **Avec dépendant(s)** | | | | | |
| **Secteur V** | 14 908 | 15 132 | 15 510 | 15 898 | 16 295 |
| **Secteur IV** | 12 636 | 12 826 | 13 147 | 13 476 | 13 813 |
| **Secteur III** | 9 717 | 9 863 | 10 110 | 10 363 | 10 622 |
| **Secteur II** | 7 722 | 7 838 | 8 034 | 8 235 | 8 441 |
| **Secteur I** | 6 245 | 6 339 | 6 497 | 6 659 | 6 825 |
| **Sans dépendant** | | | | | |
| **Secteur V** | 8 456 | 8 583 | 8 798 | 9 018 | 9 243 |
| **Secteur IV** | 7 169 | 7 277 | 7 459 | 7 645 | 7 836 |
| **Secteur III** | 6 075 | 6 166 | 6 320 | 6 478 | 6 640 |
| **Secteur II** | 5 147 | 5 224 | 5 355 | 5 489 | 5 626 |
| **Secteur I** | 4 367 | 4 433 | 4 544 | 4 658 | 4 774 |

**2.02** La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

**2.03** Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

**2.04** Sous réserve de la clause 2.03, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes dépendantes quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

**2.05** Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même Employeur ou que l'une et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personnes dépendantes, s'il y a une (1) ou des personnes dépendantes autres que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes dépendantes que la personne conjointe, chacun a droit à la prime sans personne dépendante et ce, nonobstant la définition de l'expression "personne dépendante" de la clause 1.01 de la section 1 de la présente annexe.

**2.06** La personne salariée en congé de maternité ou en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

## SECTION III
## AUTRES BÉNÉFICES

**3.01** L'Employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes dépendantes;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence de:

- deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque personne adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;

- cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'Employeur;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

**3.02** La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre Employeur avant le soixante-et-unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et l'Employeur n'en conviennent autrement.

**3.03** Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

**3.04** Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que la personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son Employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

a) lors de la première affectation de la personne salariée: du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la personne salariée: du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un (1) congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

**3.05** Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

**3.06** Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

## SECTION IV
## SORTIES

**4.01** L'Employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes dépendantes:

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personnes dépendantes et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personnes dépendantes.

b) pour les localités de Clova, Havre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

**4.02** Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la clause 4.01, une (1) sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente ou par un membre non résident de la famille pour rendre visite à la personne salariée habitant une (1) des régions mentionnées à la clause 1.02.

**4.03** Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à la clause 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'Employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'Employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

**4.04** L'Employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve de ses droits acquis aux congés spéciaux.

**4.05** Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe des secteurs public et

parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 4.01 même si elle perd son statut de personne conjointe.

## SECTION V
## REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

L'Employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes dépendantes, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus à la section I (Allocations de déplacement) de l'article 40, ou à défaut selon la politique établie par l'Employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

## SECTION VI
## DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes dépendantes, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, l'Employeur rembourse aux personnes dépendantes les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

## SECTION VII
## TRANSPORT DE NOURRITURE

**7.01** La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Mistissini et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par personne adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;

- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

**7.02** À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu à la clause 7.01, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

## SECTION VIII
## VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

## SECTION IX
## LOGEMENT

**9.01** Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

**9.02** Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

**9.03** Sur demande du syndicat, l'Employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

## SECTION X
## PRIME DE RÉTENTION

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

## SECTION XI
## DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective:

- la prime de rétention;

- la définition de "point de départ" prévue à la section I;

- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste prévus à la section II;

- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;

- le nombre de sorties lorsque la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;

- le transport de nourriture prévu à la section VII.

L'Employeur accepte de reconduire, pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

# ANNEXE 3

## CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

**1.01** La personne salariée qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue à l'alinéa précédent, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

**1.02** Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire [(1)] ou, le cas échéant, le salaire [(1)] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la personne salariée, du pourcentage déterminé ci-après:

0 à 5 ans d'ancienneté: 11 %
5 à 10 ans d'ancienneté: 12 %
10 ans et plus d'ancienneté: 14 %

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

**1.03** Le nombre de congés de maladie payables au 1er décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [(2)], de 1,4 jour pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés de maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération,

---

(1) Salaire: Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément.

(2) La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une personne salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congés fériés et les jours de congés payés prévus de la clause 1.01 de la présente annexe.

l'accumulation des congés de maladie prévue à la clause 21.29 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

La personne salariée qui, au 30 novembre, a dix (10) ans et plus d'ancienneté reçoit au plus tard le 1er décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire [1], calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [2].

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés de maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas, par rapport à l'année de référence [2].

Au moment du paiement des jours de congés de maladie visés à la clause 21.30, l'Employeur précise à la personne salariée, sur son talon de chèque ou autrement, les montants versés ou récupérés sur sa banque de maladie conformément à l'application de la présente clause.

**1.04** La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée.

**1.05** La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

**1.06** Les dispositions prévus à l'article 37 (Congés fériés) de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

**1.07** La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

---

(1) Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément.

(2) La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une personne salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congés fériés et les jours de congés payés prévus de la clause 1.01 de la présente annexe.

# ANNEXE 4

## HORAIRE DE 4 JOURS

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

1. **Semaine de travail de quatre (4) jours**

La semaine régulière de travail des personnes salariées à temps complet travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

Pour les personnes salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. **Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet**

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.

- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.

- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant:

| **jours convertis** | **indice de compensation** |
|---|---|
| 12,6 | 4,3 % |
| 13,6 | 4,9 % |
| 14,6 | 5,5 % |
| 15,6 | 6,0 % |

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi, des suppléments et des primes de psychiatrie.

3. **Modifications conséquentes du nouvel horaire**

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir

proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

| | Ancien horaire | Nouvel horaire |
|---|---|---|
| - les primes hebdomadaires et les suppléments | | |
| - les congés mobiles en psychiatrie | 5 jours | 4 jours |
| - les congés annuels | | |
| moins de 17 ans de service | 20 jours | 16 jours |
| 17 et 18 ans de service | 21 jours | 16.8 jours |
| 19 et 20 ans de service | 22 jours | 17.6 jours |
| 21 et 22 ans de service | 23 jours | 18.4 jours |
| 23 et 24 ans de service | 24 jours | 19.2 jours |
| 25 ans et plus de service | 25 jours | 20 jours |

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés couverts, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance-salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ainsi que pour la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

## 4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

a) l'aire d'application (centre d'activités);

b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;

c) les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex.: échange de poste);

d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent.

g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

5. Toute personne salariée à temps complet visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et contributions de l'Employeur au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et des contributions.

# PARTIE III

## LETTRES D'ENTENTE

# LETTRE D'ENTENTE NO 1

## CONCERNANT LES PROJETS DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'une ou l'autre des clauses 14.01 à 14.08 de la convention collective, l'Employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le Syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes:

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les centres d'activités de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.

# LETTRE D'ENTENTE NO 2

## RELATIVE AUX SERVICES RÉGIONAUX DE MAIN-D'OEUVRE ET AUX COMITÉS PARITAIRES SUR LES MESURES SPÉCIALES ET LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les dispositions de la présente lettre d'entente remplacent les clauses 15.16 à 15.19 jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

### I - Service régional de main-d'oeuvre (SRMO)

Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'oeuvre est mis sur pied. Ce service est composé de représentants des établissements et de la régie régionale.

Ce service coordonne le replacement des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le service régional de main-d'oeuvre transmet aux services régionaux de main-d'oeuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun replacement de personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'est possible.

Ce service assume la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage.

Toute référence au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (SPSSS) prévue à la convention collective est remplacée par le Service régional de main-d'oeuvre (SRMO).

### II - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

1- Un comité paritaire sur la sécurité d'emploi est créé dans chaque région. Il est formé de deux (2) représentants désignés par chacune des parties signataires de la convention collective. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire régional est élargi et siège en présence de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Le mandat du comité paritaire régional est de:

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant de l'article 15;

b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente en cas d'impossibilité;

c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;

d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans la localité n'a pas été appliquée.

e) identifier des solutions dans les cas où:

- des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25% du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;

- des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;

- des difficultés de replacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

le comité paritaire régional fait des recommandations au comité paritaire national dans le cas où les solutions retenues auraient pour effet de modifier les dispositions prévues à la convention collective;

f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;

g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

2- Le comité paritaire régional établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

3- Le SRMO transmet aux représentants du comité paritaire régional, à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment:

- la liste des postes disponibles;

- la liste des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:

  - les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;

  - les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;

  - les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

4- Le SRMO transmet également par écrit aux représentants du comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

5- Le ministère de la Santé et des Services sociaux transmet aux parties signataires de la convention collective une liste consolidée par titre d'emploi et par statut des informations

fournies par les SRMO. Tout litige concernant cette liste est soumis au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente. À défaut d'entente, le président du comité paritaire national tranche.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire régional.

7- Toute référence au comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective est remplacée par le comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi.

## III - Recours

Toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 se croyant lésée par une décision du SRMO peut demander l'étude de son cas au comité paritaire régional en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SRMO, en vertu de la clause 3 de la section III - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le comité paritaire régional dispose du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu par le comité.

Une décision unanime du comité paritaire régional est transmise par écrit au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Sauf dans les cas où il est prévu en référer au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente, lorsque les membres du comité paritaire régional ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au comité paritaire régional, au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (APIQ et SRMO) et par toute partie intéressée.

À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré toute absence.

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit et être motivée.

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 51 de la convention collective.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte de la convention collective.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SRMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut:

- annuler un replacement;
- ordonner au SRMO de replacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- disposer de toute plainte formulée relative à un replacement impliquant un déménagement;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

Toute référence au président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective est remplacée par l'arbitre.

## IV - Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentants de l'APIQ et de trois (3) représentants du CPNSSS. M. Jean-Marie Lavoie est désigné comme président. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire national est élargi et siège en présence de trois (3) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

1- À la demande d'un Syndicat ou d'un Employeur, le comité paritaire national tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux clauses 14.01 à 14.08. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

   Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'Employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

   S'il n'y a pas d'entente au comité sur la recevabilité d'un litige, le président tranche. Dans le cas où le comité ou, à défaut, le président, conclut que le litige est recevable par le comité, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

   Chaque Employeur et chaque Syndicat local peut être représenté par deux (2) personnes provenant de l'établissement (sans procureur).

   Le comité détermine s'il y a lieu les règles applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou lorsque des règles différentes ne sont pas conciliables.

2- À la demande de l'une ou l'autre des parties au comité paritaire national, celui-ci se rencontre afin:

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;

- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

b) d'examiner le replacement de personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 impliquant plus d'une (1) organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa b) du comité paritaire régional, celui-ci est venu à la conclusion que les règles de replacement ne sont pas conciliables;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une personne salariée bénéficiant de la clause 15.03.

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 51 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:

- la mesure spéciale n'est pas prévue;

- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou à la situation visée à l'alinéa 2 b).

Dans ces cas, le président peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.

4- Le comité paritaire national dispose de toutes recommandations unanimes soumises par un comité paritaire régional.

5- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du comité paritaire national, celui-ci ou, le cas échéant, le président, peut procéder malgré toute absence.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire national ou de son président.

## V - Imputabilité

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par les services régionaux de main-d'oeuvre (SRMO), les comités paritaires régionaux et national et par les arbitres ou président.

# LETTRE D'ENTENTE NO 3

## RELATIVE À LA NOMINATION

Lorsque dans la présente convention collective, il est prévu une nomination à venir ou un délai pour la nomination d'une présidente ou un président d'un comité paritaire, d'une ou un ou des arbitre(s), la nomination doit être faite dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. À défaut de ce faire, la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux procède à la nomination de la présidente ou du président d'un comité paritaire; l'arbitre ou les arbitres sont nommés par la ou le ministre du Travail conformément à l'article 100 du Code du travail.

# LETTRE D'ENTENTE NO 4

## CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES

Dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et de maximiser le nombre de postes à temps complet, les parties locales procèdent à l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes dans la mesure où les besoins le justifient selon les dispositions suivantes:

1- Elles procèdent à cet exercice dans les quatre (4) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

À cette fin, elles considèrent les heures travaillées dans l'unité d'accréditation par les personnes salariées de la liste de disponibilité, celles effectuées par l'équipe de remplacement en excluant celles effectuées en surplus de personnel, celles effectuées par le personnel des agences de recrutement ainsi que les heures travaillées en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

2- Les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période budgétaire où les heures travaillées mentionnées ci-haut ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

L'Employeur transmet au Syndicat l'information nécessaire à la réalisation des objectifs de la présente lettre d'entente.

Les parties peuvent convenir de ne pas poursuivre l'exercice de conversion compte tenu d'un volume d'heures insuffisant.

3- Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire, s'il y a lieu, en tenant compte:

a) du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence;

b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis;

c) du nombre d'heures qui sont visées par une transformation en cours ou à venir dans les douze (12) prochains mois ayant une incidence sur l'emploi;

d) du caractère récurrent des absences;

e) de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;

f) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées;

g) de la distribution des assignations par titre d'emploi, sauf entente entre les parties locales.

4- À partir du volume d'heures résultant de l'analyse effectuée précédemment, l'Employeur procède à la conversion de la façon suivante:

a) d'abord par la création de postes à temps complet dans le centre d'activités;

b) ensuite, par la création de tout autre type de postes.

Lorsque cette conversion s'actualise par la création de postes d'équipe volante, les parties locales peuvent convenir que l'Employeur peut accorder à une personne salariée de l'équipe volante une affectation détenue par la personne salariée de la liste de disponibilité ayant le moins d'ancienneté s'il reste moins de vingt (20) jours à écouler à son assignation et en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Sauf entente entre les parties, il ne peut être créé de postes à temps partiel comportant moins de huit (8) jours de travail par période de quatre (4) semaines.

5- Les postes créés en vertu de la présente lettre d'entente sont visés par la convention collective. Ils sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux et sont comblés conformément aux dispositions de la convention collective.

6- Les parties locales peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente.

7- La présente lettre d'entente n'est pas applicable dans les établissements qui ferment ou changent d'oeuvre.

8- Les personnes salariées libérées pour réaliser les travaux prévus à la présente lettre d'entente le sont en vertu de la clause 7.14. Les parties peuvent convenir de libérations relatives aux travaux préparatoires aux rencontres entre les parties.

9- Deux (2) ans après avoir effectué l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes, les parties l'effectuent à nouveau.

# LETTRE D'ENTENTE NO 5

## CONCERNANT LA PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

Les parties peuvent convenir qu'un (1) ou des griefs seront entendus selon la procédure de médiation arbitrale prévue à la présente et ce, malgré les dispositions prévues à l'article 51 (Arbitrage) de la convention collective.

La procédure de médiation arbitrale peut s'appliquer également aux griefs déposés en vertu des conventions collectives antérieures.

### PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

1. Tous les griefs peuvent être soumis à la procédure de médiation arbitrale, à l'exception des suivants:

   a) griefs découlant de l'application de la Loi concernant la rémunération dans le secteur public (Loi 70), celle concernant les conditions de travail dans le secteur public (Loi 105) et celle assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la Santé et des Services sociaux (Loi 160);

   b) griefs découlant de l'application de la clause 21.27;

   Ces griefs sont visés par les dispositions prévues à l'article 51 (Arbitrage) de la convention collective.

2. Les parties peuvent convenir de soumettre plus d'un grief à la médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre.

3. Les parties s'entendent sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou médiateur-arbitre. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par la ou le ministre du Travail. La demande doit préciser le ou les grief(s) sur le(s)quel(s) porte la médiation arbitrale.

4. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'elle ou il juge appropriée.

5. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Elle ou il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Elle ou il peut également décider de ne procéder que sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.

   Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

6. À défaut de règlement, ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, elle ou il doit disposer du litige dans la mesure du possible la journée même.

   Avant de rendre sa décision, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre doit permettre aux parties et à leurs témoins, si elles le désirent, de se faire entendre.

   La décision écrite et motivée doit normalement suivre dans les quinze (15) jours.

7. Elle ou il doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse disposer de cette objection sur le champ.

8. Les dispositions des clauses 51.06 à 51.17 et 51.19 de la convention collective s'appliquent lors de l'étape de l'arbitrage.

9. La décision de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale. Elle est finale et exécutoire.

10. Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

11. Les frais et honoraires de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre sont assumés à soixante-dix pour cent (70 %) par l'Employeur et à trente pour cent (30 %) par le Syndicat.

# LETTRE D'ENTENTE NO 6

## RELATIVE À LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE DANS UN ÉTABLISSEMENT AYANT PLUS D'UNE MISSION

Dans le cas où un établissement assume plus d'une mission, une unité de négociation pour laquelle s'appliquait la convention collective 1995-1998 particulière à une mission se voit appliquer la convention collective 2000-2002 propre à cette mission. Si les parties locales évaluent conjointement qu'il devrait en être autrement, elles soumettent le tout aux parties négociantes qui détermineront la convention collective applicable.

# LETTRE D'ENTENTE NO 7

## RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Les parties négociantes reconnaissent, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties négociantes encouragent les parties locales à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

# LETTRE D'ENTENTE NO 8

## RELATIVE À L'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTRICES DE POSTE

Les parties nationales conviennent que les jours de congé annuel (vacances) accumulés par les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste au 30 avril 1999 et pris à compter du 1er avril 2000 sont exclus du calcul de l'ancienneté prévu à la clause 11.03 de la convention collective.

# LETTRE D'ENTENTE NO 9

## SUR LES DÉPENSES RELATIVES À L'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR LE TRANSPORT DE NOURRITURE

---

À compter de l'année 2000, une somme annuelle de 3 M$ est prévue pour couvrir le coût de l'indemnité prévue à la clause 7.02 de l'annexe 2 pour l'ensemble du personnel syndiqué/syndicable des secteurs public et parapublic.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le versement du 1er mars 2001, les parties conviennent de se rencontrer pour analyser le coût des indemnités versées pour les années civiles 1999 et 2000. Dans l'éventualité où les parties constatent que la somme indiquée au premier alinéa est supérieure à la dépense réellement encourue, les parties ajustent ou modifient l'indemnité offerte à ce chapitre.

# LETTRE D'ENTENTE NO 10

## CONCERNANT LES FRAIS REMBOURSÉS POUR L'UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL

Le gouvernement et la partie syndicale conviennent de créer un comité de travail intersyndical (C.E.Q., C.S.N., F.T.Q.) formé d'un maximum de six (6) personnes (trois (3) représentantes ou représentants patronaux et trois (3) représentantes ou représentants syndicaux). Le comité de travail a pour mandat d'étudier la problématique des frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Le groupe de travail devra produire un rapport aux parties négociantes au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

Si, à la suite des travaux du comité, les parties conviennent d'apporter des ajustements aux frais remboursés, ces ajustements seront rétroactifs au 1er janvier 2000.

# LETTRE D'ENTENTE NO 11

## RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES TECHNICIENNES OU TECHNICIENS

1. Les parties conviennent d'examiner conjointement la position relative des emplois d'inhalothérapeutes couverts par la présente convention collective dans la structure salariale du Secteur de la Santé et des Services sociaux, notamment par rapport à l'emploi d'infirmière ou infirmier.

2. À cette fin, les parties conviennent de former un comité paritaire de travail composé, d'une part, de trois (3) représentantes ou représentants de l'Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec et, d'autre part, de trois (3) représentantes ou représentants du Conseil du Trésor et du Comité patronal de Négociation du Secteur de la Santé et des Services sociaux (CPNSSS).

3. Les parties conviennent que les travaux de ce comité requerront la libération de personnes salariées. Ces libérations ne devant pas excéder l'équivalent de soixante-dix (70) jours/personne de travail incluant ceux déjà utilisés depuis le début des travaux, à moins que le comité n'en décide autrement, s'effectueront conformément aux dispositions de la convention collective concernant les libérations pour travaux à un comité conjoint, et selon les besoins établis par le comité conjoint. Les personnes salariées ainsi libérées bénéficieront de tous les droits et avantages prévus à la convention collective comme si elles étaient au travail.

4. Pour exécuter son mandat, le comité examinera tous les éléments ayant conduit au rangement actuel des inhalothérapeutes et, plus particulièrement, l'étude sur les relativités salariales qui y sert de base de même que toutes autres données pertinentes auxquelles le comité jugera utile de se référer pour éclairer les parties négociantes sur la valeur relative des emplois d'inhalothérapeutes.

   L'examen de l'étude sur les relativités salariales portera notamment sur l'outil d'évaluation utilisé, le processus de cueillette et de validation des informations et la méthode de rangement des emplois.

5. Dans ce cadre, le comité devra s'assurer que cette étude sur les relativités salariales mesure sans discrimination les emplois d'inhalothérapeutes et permet un rangement juste et équitable de ces emplois par rapport aux autres emplois du secteur de la Santé et des Services sociaux.

   Au besoin, le comité complétera l'étude par l'évaluation de postes additionnels d'inhalothérapeutes qui pourrait être requise si les données actuelles s'avéraient insuffisantes.

6. À défaut par le comité de s'entendre sur l'un ou l'autre des éléments examinés, il en référera aux parties qui devront alors préciser comment devra se poursuivre l'examen conjoint de la position relative des inhalothérapeutes couverts par la présente convention collective dans la structure salariale du secteur de la Santé et des Services sociaux.

7. Les parties mettront à la disposition des membres du comité les documents et informations que ces derniers jugent conjointement nécessaires aux travaux du comité. Les membres du comité s'engagent formellement à en conserver la confidentialité.

8. Le comité remettra aux parties négociantes un rapport de ses activités, de ses constatations et de ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois et de toutes autres données pertinentes quant au rangement des emplois de techniciennes ou techniciens couverts par la présente convention collective.

9. À la demande de l'une des parties, le comité recourra aux services de ressources extérieures ayant des expertises sur la question. Le cas échéant, les honoraires et les dépenses de telles ressources sont assumés à part égales par chacune des parties.

   À défaut par les membres du comité de s'entendre sur le choix de ressources extérieures les parties pourront demander à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de désigner telles ressources.

   Le rôle de telles ressources extérieures consistera notamment à assister le comité tout au long de ses travaux et à lui fournir avis et conseils sur les questions à l'étude.

10. Le comité se réunira au besoin à la demande de l'un ou l'autre des membres et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.

11. Si suite aux travaux du comité, les parties conviennent d'ajustements salariaux, ceux-ci seront effectués à compter du 1er janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, moins le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991.

# ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 11

L'A.P.I.Q. prend acte que le Conseil du trésor s'est livré à un exercice portant sur les relativités salariales des emplois visés par la négociation 1989-91 et appartenant aux catégories techniques, infirmières, paratechniques, soins auxiliaires, bureau, entretien et services, ouvriers, de même que certains emplois de la catégorie des professionnelles ou professionnels. Cet exercice a permis au Conseil du trésor d'établir les échelles qui lui ont servi de base à la négociation. Dans le cadre de cet exercice, certains titres d'emploi ont, en relativité, subi un repositionnement à la baisse. Le Conseil du trésor a toutefois retenu l'approche en vertu de laquelle pour tout titre d'emploi qui ne peut être intégré aux nouvelles structures salariales sans entraîner une quelconque diminution, il y aura maintien des échelles salariales, échelles auxquelles s'ajouteront les taux de base d'augmentation.

L'A.P.I.Q. quant à elle n'a pas participé à cet exercice, considère que celui-ci n'est pas concluant et entend poursuivre la négociation sur ce sujet.

# LETTRE D'ENTENTE NO 12

## CONCERNANT CERTAINES TECHNICIENNES OU TECHNICIENS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

**Les parties conviennent ce qui suit:**

**Travaux de relativité et d'équité salariales**

A- La " Lettre d'entente conclue entre d'une part, la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et, d'autre part le Gouvernement du Québec pour le personnel de soutien et le personnel professionnel du réseau de l'éducation et pour le personnel du réseau de la santé et des services sociaux " apparaissant à l'annexe A de la présente lettre d'entente s'applique à l'APIQ. Cependant, les parties conviennent d'étudier le dossier de la relativité salariale de façon prioritaire au sous-comité prévu pour les inhalothérapeutes de l'APIQ,

La présente lettre d'entente suspend la lettre d'entente no 11 sur la rémunération des techniciennes ou techniciens et son annexe jusqu'au 31 décembre 2001, laquelle reprend effet au 1er janvier 2002. Si les parties s'entendent avant le 31 décembre 2001 sur les suites à donner au rapport qui leur aura été soumis en vertu de la présente lettre d'entente, cette entente dispose de ladite lettre d'entente sur la rémunération des techniciennes ou techniciens.

B- Le sous-comité doit produire avant le 31 décembre 2000 un rapport distinct concernant la relativité salariale des inhalothérapeutes, notamment par rapport à l'emploi d'infirmières et infirmiers.

C- Si au terme de l'exercice les travaux s'avèrent concluant, le Gouvernement s'engage à reconnaître le nouveau rangement de l'emploi des inhalothérapeutes.

D- Les parties conviennent de se rencontrer afin de régler tout problème découlant de l'application de la présente entente.

# ANNEXE A

## LETTRE D'ENTENTE CONCLUE ENTRE D'UNE PART, LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEQ) ET LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ) ET, D'AUTRE PART LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN ET LE PERSONNEL PROFESSIONNEL DU RÉSEAU DE L'ÉDUCATION ET POUR LE PERSONNEL DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

---

Attendu l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale.*

Attendu que le gouvernement a présenté le 20 novembre 1998 un rapport à la Commission de l'équité salariale sur le programme gouvernemental de relativité salariale, en vertu du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*.

Attendu que ce rapport fait présentement l'objet d'une analyse par la Commission de l'équité salariale qui doit déterminer si le programme est réputé être établi conformément à la loi.

Attendu que la Commission rendra sans doute sa décision à cet égard avant l'été 2001.

Attendu l'intention des parties de travailler conjointement à l'atteinte de l'équité salariale.

Attendu les commentaires et observations transmis à la Commission de l'équité salariale par la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Attendu qu'après avoir pris connaissance des commentaires et observations des organisations syndicales, entre autres ceux de la CEQ et de la FTQ, le gouvernement a, le 3 mai 1999, proposé à la CEQ, à la FTQ et aux autres organisations syndicales une démarche permettant d'évaluer ces commentaires et, le cas échéant, d'en tenir compte dans son programme de relativité salariale et dans les structures salariales qui en découlent.

Attendu que la loi fait obligation aux parties de maintenir l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic.

Attendu que la CEQ et la FTQ ont soumis à la partie gouvernementale le 19 novembre 1998 une proposition de démarche visant à parfaire le programme gouvernemental de relativité salariale et que cette proposition incluait notamment des listes de catégories d'emplois dont l'évaluation devait

faire l'objet de discussion.

Attendu que la CEQ et la FTQ et la partie gouvernementale ont déjà entamé des pourparlers afin de mieux cerner la problématique soulevée par la partie syndicale, notamment en ce qui a trait à l'établissement des catégories d'emplois et à l'évaluation de certaines de ces catégories.

Attendu les lettres d'entente concernant l'examen de la valeur relative des emplois eu égard à l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives CEQ 1995-1998 ainsi que les lettres d'entente concernant l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives FTQ 1995-1998.

Attendu la position exprimée par la CEQ concernant la date de rétroactivité.

Les parties conviennent :

? de former un groupe de travail sur la relativité et l'équité salariale composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et, d'autre part, du gouvernement;

- de confier à ce groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments du programme gouvernemental de relativité salariale, soit la valeur relative des emplois, les évaluations, les rangements et les échelles salariales qui en découlent de même que la manière dont ils ont été obtenus et de convenir, le cas échéant, de propositions de modification;

? de prévoir les libérations syndicales défrayées par la partie gouvernementale et nécessaires à la réalisation des travaux.

À cette fin, le groupe de travail devra :

**1- Les catégories d'emplois**

Finaliser une liste commune des catégories d'emplois et identifier la prédominance de chacune.

**2- Les outils d'évaluation**

Réexaminer les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide d'interprétation, etc.) et l'application qui en a été faite afin de cerner les caractéristiques des emplois tant à prédominance féminine que masculine et d'en faciliter l'application et la gestion.

Procéder, si cela s'avère nécessaire à des ajustements aux différents outils d'évaluation.

**3- La collecte des données**

Valider les données déjà disponibles, les consolider et procéder à des vérifications ou à des enquêtes terrain, lorsque nécessaire, en tenant compte de l'évolution ainsi que des changements qui se sont opérés dans les différents réseaux.

**4- L'évaluation des emplois et la structure salariale**

À partir des données recueillies et des documents disponibles, valider et procéder, s'il y a lieu, à l'évaluation ou à la réévaluation des emplois en commençant prioritairement par les emplois et catégories d'emplois listées à l'annexe I. Les parties conviennent, dans le cas des catégories d'emplois d'infirmières et d'infirmiers, des catégories d'emplois de techniciennes et techniciens de la santé ainsi que dans le cas de la catégorie d'inhalothérapeutes, de confier à des sous-comités spécifiques à ces catégories d'emplois la réalisation des mandats prévus au présent paragraphe. Les travaux de ces sous-comités seront menés concurremment avec ceux des autres organisations syndicales représentant ces titres ou catégories d'emplois.

**5- Résultats et recommandations**

À la suite de ces travaux, élaborer des recommandations aux parties négociantes à l'égard des intervalles de rangements et des rangements.

**6- Le mode d'estimation des écarts**

Identifier et recommander aux parties négociantes le mode d'estimation des écarts salariaux le plus approprié, leur faire part des écarts salariaux et, le cas échéant, des ajustements salariaux nécessaires.

**7- Le maintien de l'équité salariale**

Identifier et recommander aux parties négociantes des mécanismes de maintien de l'équité salariale de même que les modalités d'application de ceux-ci.

**Échéance des travaux du groupe de travail**

Le groupe de travail devra produire son rapport consolidé aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000.

**Ajustements salariaux**

- Le cas échéant, les ajustements salariaux convenus entre les parties à la suite des travaux effectués en vertu de la présente entente prennent effet selon des modalités et des dates à convenir entre les parties ou au plus tard au 1er janvier 2001. Dans ce dernier cas, les ajustements pourront être faits progressivement en quatre versements annuels égaux.

- La présente lettre d'entente suspend la lettre d'entente no 1 sur l'évaluation des emplois jusqu'au 31 décembre 2001, laquelle reprend effet au 1er janvier 2002. Si les parties s'entendent avant le 31 décembre 2001 sur les suites à donner au rapport consolidé qui leur aura été soumis en vertu de la présente lettre d'entente, cette entente dispose de ladite lettre d'entente sur l'évaluation des emplois.

**Généralités**

? La FTQ et la CEQ prennent acte que le gouvernement s'assurera de la coordination de ces travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités qui ont également pour mandat de mettre en relation des emplois des secteurs public et parapublic dans le but d'assurer l'équité de la structure salariale qui découlera de ces travaux.

? Les parties conviennent de se rencontrer afin de régler tout problème découlant de l'application de la présente entente. En cas de litige non résolu par les parties, celles-ci pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature du litige.

# ANNEXE I

1108 agent(e) de planification et de programmation
1109 spécialiste en procédés administratifs
1110 agent(e) de recherche et de planification socio-économique
1120 agent(e) de planification et de programmation socio-sanitaire (santé publique)
1204 audiologiste-orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe, parole, langage et de la communication
1206 bibliothécaire
1230 ergothérapeute (T.R.) ou thérapeute en réadaptation fonctionnelle par activité
1242 agent(e) d'information
1254 audiologiste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe
1255 orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication communication
1540 génagogue
1543 conseiller(ère) en enfance inadaptée
1555 agent(e) de planification, de programmation et de recherche
1556 agent(e) de recherche (E.S.)
1562 agent(e) de programmation
1652 psycho-éducateur(trice)
1701 conseiller(ère) d'orientation professionnelle (TR) conseiller(ère) de la relation d'aide
1705 agent(e) de recherche socio-sanitaire (santé publique)
1901 infirmier(ère) bachelier(ère)
1903 infirmier(ère) bachelier(ère)
2101 technicien(ne) en administration
2205 technologue en radiodiagnostic
2207 technologue en radio-oncologie
2209 technologue en médecine nucléaire
2211 technologue spécialisé(e) en radiologie
2221 technologiste médical(e) (T.R.) technicien(ne) de laboratoire
2223 technologiste médical(e) ou diplômé(e) en technique médicale
2241 technicien(ne) en électro-encéphalographie
2243 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
2244 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
2260 Audioprothésiste
2270 technicien(ne) en physiologie cardio-respiratoire
2271 cyto-technologiste
2286 technicien(ne) en électrophysiologie médicale
2367 technicien(ne) en génie bio-médical
2471 infirmier(ère)
2688 agent(e) d'intégration
2691 éducateur(trice)
2702 technicien(ne) en hygiène de travail
3223 préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie
3224 technicien(ne) classe "B"
3237 préposé(e) en électro-cardiographie
3241 préposé(e) aux soins des animaux
3243 aide de service
3249 commis à la pharmacie
3455 infirmier(ère) auxiliaire (TR) ou diplômé en service de la santé
3461 puériculteur(trice)

3463 garde-bébé
3471 moniteur(trice) en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)
3479 préposé(e) aux bénéficiaires
3481 préposé(e) à la stérilisation
3509 préposé(e) en résidence
3590 auxiliaire familial(e) et social(e)
3685 préposé(e) à l'unité et/ou au pavillon
3699 moniteur(trice) en loisirs
5102 commis d'unité (Pinel)
5103 commis senior à la comptabilité
5105 paie-maître
5119 opérateur(trice) de duplicateur offset
5121 préposé(e) en informatique
5129 commis
5135 préposé(e) à la reprographie
5145 secrétaire de direction
5147 secrétaire médical(e)
5151 dactylo
5159 téléphoniste
5161 réceptionniste
5165 messager(ère)
5271 préposé(e) à l'admission
5275 préposé(e) à l'admission externe
5279 auxiliaire en archives
5280 préposé(e) aux dossiers médicaux
5283 préposé(e) à la bibliothèque
6302 pâtissier(ère)-boulanger(ère)
6309 aide en alimentation
6312 caissier(ère) à la cafétéria
6314 préposé(e) à la cafétéria
6317 technicien(ne) en alimentation
6318 auxiliaire en alimentation
6319 aide aux diètes
6321 préposé(e) à la buanderie
6325 presseur(euse)
6327 couturier(ère)
6332 préposé(e) à la lingerie
6333 préposé(e) à la calandre
6355 conducteur(trice) de véhicules lourds

# ANNEXE II

Dans l'éventualité où, à la suite de plaintes de discrimination salariale fondée sur le sexe déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avant le 21 novembre 1997, le gouvernement décide de donner suite à une recommandation de la Commission ou à un jugement d'un tribunal en accordant des correctifs salariaux aux personnes visées par une plainte, il s'engage à accorder, dans la même mesure et selon les mêmes modalités, des correctifs salariaux aux salariés qui, sans être visés par une plainte, occupent un emploi du même titre ou de la même classe au sens du Programme gouvernemental de relativité.

La présente annexe ne peut être considérée comme une admission de discrimination à l'égard des plaintes visées au premier alinéa.

# LETTRE D'ENTENTE NO 13

## RELATIVE À L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les travaux sur l'équité salariale se poursuivent en vertu des lettres d'entente sur la relativité et l'équité salariale.

Par conséquent, la date de reprise d'effet à compter du 1er janvier 2002 de la lettre d'entente relative à la rémunération des techniciens et techniciennes et celle concernant certaines techniciennes ou techniciens du secteur de la Santé et des Services sociaux est modifiée, pour la fixer au 31 décembre 2002.

L'annexe 1 (1) prévoit les catégories d'emplois et les prédominances. Les parties s'entendent que l'annexe 1 pourra faire l'objet de révision lors de:

- changement à la classification approuvée par le Conseil du trésor;
- constat qu'une ou des classes d'emplois faisant partie d'une catégorie ne possèdent plus les caractéristiques communes pour maintenir le regroupement prévu aux annexes 1-A, 1-B, et 1-E (2);
- constat que des classes d'emplois possèdent les caractéristiques communes prévues pour les regrouper;
- variation significative de l'effectif et de sa composition dans une catégorie d'emplois.

Si les travaux qui se poursuivent avec le Conseil du trésor devaient conduire à des modifications à l'un ou l'autre des éléments du Programme gouvernemental de relativité salariale (plan d'évaluation des emplois, intervalles de rangements, rangements des catégories d'emplois, mode d'estimation des écarts et calcul des écarts), le Conseil du trésor s'engage à soumettre ces modifications à la Commission de l'équité salariale.

La date prévue au rapport complémentaire gouvernementale ne dispose pas de la date d'entrée en vigueur des correctifs salariaux ni des modalités des versements de ceux-ci.

(1) Lire l'annexe III du Rapport complémentaire présenté à la Commission de l'équité salariale le 21 novembre 2001 à l'exclusion des rangements.

(2) Lire les annexes lll-A, lll-B et lll-C du Rapport complémentaire présenté à la Commission de l'équité salariale le 21 novembre 2001 à l'exclusion des rangements.

# PARTIE IV

## LETTRES D'INTENTION

# LETTRE D'INTENTION

## RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

## 1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4 et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1er janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

## 2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE

### A. Définition de conjoint

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union, ou
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union, ou
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

### B. Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéfice ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1er janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

### C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois

années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3e année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24e mois d'exonération est présumé invalide une 3e année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1er janvier 1998 ou après.

### D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

## 3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

### A. Taux de cotisation des participantes et participants

À compter du 1er janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1er janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1er janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

### B. Introduction de deux nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant 65 ans.

## C. Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au 4e alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un CRI, sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 $ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage (%) que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au 1er alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'annexe 1 de la présente lettre d'intention.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1er janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RREGOP depuis le 1er janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

## D. Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC – 3 %);

- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

## E. Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile, se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1er janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert suite à une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1er janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

## F. Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1er juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

## G. Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne

peut exercer son vote prépondérant.

### H. Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 $ par année. L'excédent non utilisé d'une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 $ par année.

Les représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

### I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

## 4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

### A. Taux de cotisation des participantes et participants

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

    - du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3%);

- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'annexe 2 de la présente lettre d'intention.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

**Au (RRE) :**

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au (RRF) :**

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1er janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

**Au (RRE) :**

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au (RRF) :**

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à

concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

### B. Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

### C. Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1er janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1er janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice , en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

## 5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

## 6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

## A. Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 $) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1er janvier 2000.

2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1er janvier 2000 sont considérés.

3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1er janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.

4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions $ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions $ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

6- Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1er janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

**B. Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3B) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3E)**

1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions $ au 1er janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1er janvier 2000 et la date du transfert.

3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1er janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1er janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions $.

4- En versant chacun 325 millions $ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1er janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions $;

- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 – 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1er juillet 1982, soit 12,1 millions $.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1er janvier 2000 et la date du transfert.

5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

   Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions $ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions $.

   La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (Ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions $ (en valeur escomptée au 1er janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.

8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

## 7. RETRAITE GRADUELLE

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet " conditions de travail " devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à

l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

## 8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;

- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

## 9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

## 10. DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

## 11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

# ANNEXE 1

## TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

### A. Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 1 : $(F \times N_L \times 2{,}0\,\% \times TM) - CR_{RR}$

Montant 2 : $F \times N \times (1{,}1\,\% \times TM + 230\,\$)$

Le montant total est divisé en deux parties :

1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 3 : $[F \times N_L \times [(2{,}0\,\% \times TM) - (0{,}7\,\% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$

Montant 4 : $F \times N \times 1{,}1\,\% \times TM$

2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC – 3 % à partir de cette date.

### B. Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 $).

$N_L$ : Le minimum entre :
- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

$Cr_{RR}$ : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les

conditions établies au point D.

F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

## C. Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

## D. Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4e alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;

- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65e anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;

- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{\text{((solde du CRI à la date d'assujettissement) x (5))}}{\text{(valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP)}}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65e anniversaire du

retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

# ANNEXE 2

## MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1er janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

# LETTRE D'INTENTION

## RELATIVE À L'ENGAGEMENT CONCERNANT DES DÉPÔTS ADDITIONNELS AU FONDS D'AMORTISSEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE (FARR)

---

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans 20 ans, 70 % de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin:

? Le FARR est composé de trois fonds distincts, soit un pour le RREGOP, un pour le RRPE et un troisième pour les autres régimes de retraite. Ces trois fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la *Loi sur l'administration financière*.

? Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.

? Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.

? À tous les trois ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

# PARTIE IV

## APPENDICES

# APPENDICE NO 1

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

i) si le Développement des Ressources Humaines Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;

ii) si, par la suite, le Développement des Ressources Humaines Canada modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

# APPENDICE NO 2

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux, ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour tous les travailleurs ou travailleuses du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.