

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

ARTICLE 1 TITRES D'EMPLOI

1.01 **Considération générale**

La ou le technologiste médicale ou médical est membre en règle de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec et la technicienne ou le technicien de laboratoire médical diplômée ou diplômé ne l'est pas.

1.02 (2230) **Assistant-chef technologiste Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé Assistante-chef technologiste Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée (Aspect administratif)**

Technologiste médical ou médicale ou technicien ou technicienne de laboratoire médical diplômé qui partage les responsabilités du chef-technologiste ou de la chef-technologiste et le ou la remplace durant les périodes suivantes:

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

Il ou elle participe à l'administration courante du centre d'activités.

1.03 (2229) **Assistant-chef technologiste Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé Assistante-chef technologiste Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée (Aspect technique)**

Technologiste médical ou médicale ou technicienne ou technicien de laboratoire médical diplômé qui, à l'intérieur du laboratoire clinique ou de biologie médicale, en collaboration étroite avec le chef-technologiste ou la chef-technologiste ou, sous l'autorité du directeur ou de la directrice des laboratoires ou du ou de la chef du centre d'activités de technologie médicale, est responsable de l'ensemble des procédés et méthodes d'analyses utilisés dans une (1) ou plusieurs section(s) de laboratoire.

Peut aussi s'occuper des tâches administratives relatives à ces procédés et méthodes

et, le cas échéant, remplacer le chef-technologiste ou la chef-technologiste lors de ses absences régulières.

Doit participer de façon intensive et régulière à la mise en marche de nouvelles techniques à caractère spécialisé ou débordant les cadres des analyses requises de façon habituelle ou routinière dans les laboratoires de biologie médicale.

Doit voir, lorsque requis, à l'initiation et à l'entraînement systématique ainsi qu'au contrôle de la qualité du travail effectué par toute autre catégorie de personnel qui lui est assignée (y compris les médecins-résidents ou médecins-résidentes, s'il y a lieu).

De plus, doit pouvoir effectuer toutes les analyses et travaux à caractère technique de type habituel requis par les besoins du centre d'activités. Doit posséder au minimum trois (3) années d'expérience pertinente dans la ou les discipline(s) dans la ou lesquelles s'accomplit son travail.

1.04 (2227) Coordonnateur ou coordonnatrice technique

Technologiste médical ou médicale ou technicienne ou technicien de laboratoire médical diplômé qui, sous la direction et la surveillance d'un ou une chef-technologiste ou de l'assistant-chef ou assistante-chef, tout en exécutant lui-même ou elle-même des analyses ou travaux à caractère technique à l'intérieur d'un laboratoire clinique ou de biologie médicale, voit de façon régulière à la surveillance, à l'entraînement et à la coordination des activités d'autres personnes.

Peut voir au bon fonctionnement des méthodes et procédés d'analyses et à la compilation statistique des résultats d'analyses en vue du contrôle de qualité ou de toute information nécessaire au bon fonctionnement du laboratoire.

Exigences professionnelles

Doit avoir acquis des connaissances générales en techniques de laboratoire médical au moyen d'une formation théorique et pratique de niveau collégial dispensée par une institution reconnue officiellement par le ministère de l'Éducation.

Doit détenir le diplôme en technologie médicale.

Ce titre d'emploi comprend également la personne détenant le RT de l'Association canadienne des technologistes de laboratoire (CSLT).

1.05 (2223) Technologiste médical (titre réservé) ⁽¹⁾ Technicien de laboratoire médical diplômé Technologiste médicale (titre réservé) ⁽¹⁾ Technicienne de laboratoire médical diplômée

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

Personne qui, à l'intérieur d'un ou plusieurs secteurs d'un laboratoire clinique, de biologie médicale ou de recherche effectue diverses analyses ou travaux à caractère technique, en microbiologie, en hématologie, en banque de sang, en physiologie respiratoire, en biochimie, en anatomopathologie, en microscopie électronique, en cytologie ou aux prélèvements, dans le but d'obtenir et de contrôler la précision des données pertinentes susceptibles d'aider à la prévention, à la détermination du diagnostic médical, à la thérapeutique et à la recherche médicale.

Elle accomplit un travail impliquant généralement l'application de techniques connues ou standardisées.

Exigences professionnelles

Doit avoir acquis des connaissances générales en techniques de laboratoire médical au moyen d'une formation théorique et pratique de niveau collégial dispensée par une institution reconnue officiellement par le ministère de l'Éducation.

Doit détenir le diplôme en technologie médicale.

Ce titre d'emploi comprend également la personne détenant le RT de l'Association canadienne des technologistes de laboratoire (CSLT).

ARTICLE 2 SALAIRE

2.01 (2223) L'Employeur paie à la ou au technologiste médicale ou médical ou à la technicienne ou au technicien de laboratoire médical diplômée ou diplômé, pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures le salaire ci-après prévu:

Échelle salariale: Groupe 20435 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** (2227) L'Employeur paie à la coordonnatrice ou au coordonnateur technique pour une (1) semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures le salaire ci-après prévu:

Échelle salariale: Groupe 24035 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

- 2.03** (2229) (2230) L'Employeur paie à l'assistante-chef ou assistant-chef technologiste pour une (1) semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures le salaire ci-après prévu:

Échelle salariale: Groupe 20035 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 Remplacement de la ou du chef-technologiste

Toute ou tout technologiste médicale ou médical ou technicienne ou technicien de laboratoire médical diplômée ou diplômé qui remplace temporairement la ou le chef-technologiste pour au moins un service de sept (7) heures continues de travail reçoit un supplément 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 (\$)
8,43	8,56	8,77	8,99	9,21

ANNEXE 2

LISTE ALPHABÉTIQUE DES TITRES D'EMPLOI ET LEUR CODE DE RÉFÉRENCE

Nom du titre d'emploi	Numéro du titre d'emploi
Assistante-chef ou assistant-chef technologiste (aspect administratif)	2230
Assistante-chef ou assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé (aspect administratif)	2230
Assistante-chef ou assistant-chef technologiste (aspect technique)	2229
Assistante-chef ou assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé (aspect technique)	2229
Coordonnatrice ou coordonnateur technique	2227
Technologiste médical ou médicale (titre réservé)	2223
Technicienne ou technicien de laboratoire médical diplômé (titre réservé)	2223

ANNEXE 3

CONCERNANT LES CONTRATS D'ENTREPRISE (CONTRATS À FORFAIT)

Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les salariées et salariés couverts par l'accréditation, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses salariées ou salariés comme suit:

- 1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au Syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative assurant la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au Syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le Syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent;

Le renouvellement des contrats d'analyse de laboratoire existants est assujéti à la présente démarche.

Les analyses de laboratoire requises ponctuellement ne sont pas assujétiées à la présente démarche.

- 2- L'Employeur ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;
- 3- Tout changement aux conditions de travail d'une salariée ou d'un salarié affecté par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention;
- 4- L'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu;
- 5- L'Employeur transmet à l'APTMQ copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

Vente de services à des tiers

Dans les trente (30) jours de la conclusion d'un contrat entre un établissement et un organisme privé ou un autre établissement du réseau prévoyant la fourniture par l'établissement de services de laboratoire, l'établissement en informe l'APTMQ. Sur demande, l'Employeur remet à l'APTMQ une copie du contrat intervenu.

PARTIE III
LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

SUR LA RELATIVITÉ ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties conviennent:

- ? De former un groupe de travail composé de représentantes et de représentants de l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ), d'une part, et, d'autre part, du gouvernement.
- ? De confier au groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments à la base de la structure salariale actuelle 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 modifications.

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

Examiner, revoir et adapter les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide d'interprétation, etc.) et l'application qui en a été faite en tenant compte de l'évolution ainsi que des changements qui se sont opérés dans les différents réseaux, avec les objectifs de cerner les caractéristiques des emplois à prédominance féminine et d'en faciliter l'application et la gestion. Cette opération devra, si nécessaire, être suivie d'un prétest afin d'assurer que les modifications apportées n'ont pas pour effet de créer des iniquités.

3. La cueillette d'information

Valider l'information déjà disponible, la consolider et procéder à des enquêtes terrain afin de compléter l'information, notamment là où le nombre de postes échantillonnés est insuffisant ou inexistant.

4. L'évaluation des emplois et la structure salariale

À partir des informations recueillies et des documents disponibles, valider et procéder à l'évaluation ou à la réévaluation des emplois notamment ceux à prédominance féminine et à prédominance masculine.

Le groupe de travail a notamment pour mandat d'évaluer et de ranger dans le système gouvernemental de relativité salariale des titres d'emploi que représente l'APTMQ et d'examiner la question de la prise en compte aux fins de traitement de la formation postsecondaire.

Suite à ces travaux, élaborer des recommandations aux parties négociantes à l'égard des rangements et de leurs intervalles.

5. 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.

6. 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 afin d'assurer le maintien de l'équité salariale.

La partie syndicale prend 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.

Le groupe de travail devra produire son rapport aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000. Suite au dépôt du rapport, les parties conviennent d'engager des pourparlers sur les suites à donner à ce dernier. Si à la suite des travaux du groupe de travail, les parties conviennent d'apporter des ajustements aux échelles salariales et/ou de prendre en compte la formation postsecondaire, ces ajustements commenceront à s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2001. Ces ajustements pourront être faits progressivement, à compter de cette date en quatre (4) redressements annuels égaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

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 3

CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES

Les parties reconnaissent l'intérêt de procéder à la conversion des heures de remplacement en postes contribuant ainsi à réduire la précarité d'emploi des salariées ou salariés.

À cet effet, un comité paritaire est formé dans chaque établissement à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Les parties locales doivent, dans les quatre (4) mois suivant cette date, procéder à l'exercice de conversion en postes des heures de remplacement. Cette conversion s'effectue dans la mesure où les besoins le justifient.

À cette fin, elles utilisent comme base de calcul annualisé, la période budgétaire où les heures de remplacement ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Ces heures comprennent celles travaillées dans l'unité d'accréditation par les salariées ou salariés de la liste de disponibilité, celles effectuées par l'équipe de remplacement (excluant celles effectuées en surplus de personnel) ainsi que celles effectuées par le personnel des agences de recrutement auxquelles s'ajoutent celles faites en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire en tenant compte:

- du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes et du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants. Ces heures sont celles effectuées depuis la fin de la période budgétaire de référence et ne comprennent pas celles attribuables à du développement;
- du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis;
- du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant fait l'objet d'un avis en vertu de la clause 14.11 ou faisant l'objet d'une démarche de réorganisation;
- du caractère récurrent des absences;
- de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
- de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées.

L'Employeur doit afficher des postes pour la totalité des heures résultant de l'exercice de conversion. Cet affichage doit se faire dans les trente (30) jours de la fin des travaux du Comité.

Les parties conviennent de favoriser le plus possible cette conversion des heures de remplacement en postes à temps complet. Cette conversion s'actualise par la création de postes de la façon suivante:

- a) d'abord par la création de postes à temps complet dans le même centre d'activités;
- b) ensuite, par l'une ou l'autre des possibilités suivantes:
 - ? création de postes d'équipe volante ou composés à temps complet;
 - ? création de postes à temps partiel dans le même centre d'activités conformément à la procédure prévue à la clause 12.13;
 - ? création de postes d'équipe volante ou composés à temps partiel conformément à la procédure prévue à la clause 12.13.

Lorsque, dans l'une ou l'autre des étapes précédentes, le nombre de jours de travail non récupérés à la suite de la procédure prévue à la clause 12.13 est inférieur à quatre (4) jours complets par période de deux (2) semaines, l'Employeur peut également afficher un poste composé comportant plus d'un titre d'emploi dans le même centre d'activités ou dans plus d'un centre d'activités ou considérer que l'équipe volante puisse être une composante du poste composé et ce, malgré les dispositions de la clause 1.10. Les parties conviennent, par arrangement local, des modalités d'application nécessaires à la gestion des postes composés.

Il sera loisible aux parties locales de convenir de la mise sur pied d'équipes volantes interdépartementales. Les salariées ou salariés de cette équipe sont appelés à travailler exclusivement à l'intérieur d'un nombre limité de centres d'activités prédéterminés.

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

Les établissements visés par une fermeture totale ou un changement de vocation à la suite de la publication des plans triennaux de réorganisation des services des Régies Régionales sont exclus de l'application de la présente lettre d'entente.

Les salariées ou salariés libérés 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 pour effectuer un travail requis par ce Comité.

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 4

CONCERNANT LA PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

Les parties peuvent convenir qu'un 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 21.29.

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 approprié.
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 5

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les salariées ou salariés à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

? la semaine régulière de travail des salariées ou salariés 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 salariées ou salariés à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les salariées ou salariés à temps complet

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.
- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi et du supplément. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage 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 %

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les salariées ou salariés à temps complet continuent d'être régis par les règles applicables aux salariées ou salariés à temps complet.

En plus des bénéfiques 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 bénéfiques à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

- les primes hebdomadaires et les suppléments et
- les congés annuels:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
17 ans et moins 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 convertis, notamment pour:

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

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée ou le salarié à temps complet ou à temps partiel et la salariée ou le salarié qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée ou le salarié à temps complet ainsi que pour la salariée ou le salarié qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée ou le salarié 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 des deux parties 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 salariée ou tout salarié visé par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle ou il était à temps complet, auquel cas, elle ou il se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

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 1996-1998 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 au processus de négociation prévu à l'article 44 (Discussion à l'échelle nationale et amendements à la convention collective) de la convention collective afin de déterminer la convention collective applicable.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE AUX COMITÉS PARITAIRES SUR LES MESURES SPÉCIALES ET LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les dispositions de la présente lettre d'entente remplacent les clauses 15.14 et 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 remplacement des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le SRMO transmet aux SRMO des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun remplacement de salariées ou salariés 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 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 remplacement effectué par le SRMO des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des salariées ou salariés 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 remplacement dans la localité n'a pas été appliquée.

- e) identifier des solutions dans les cas où:
- ? des salariées ou salariés 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 vingt-cinq pour cent (25%) du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
 - ? des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été remplacés au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
 - ? des difficultés de remplacement 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 salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 pour qui les possibilités de remplacement 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 financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment:
- ? la liste des postes disponibles;
 - ? la liste des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:
 - ? les salariées ou salariés inscrits au cours de la période financière;
 - ? les salariées ou salariés radiés au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ou ils ont été remplacés;
 - ? les salariées ou salariés qui ne sont toujours pas remplacés.
- 4- Le SRMO transmet également par écrit aux représentants du comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la salariée ou le salarié remplacé, toutes les informations relatives à un remplacement.
- 5- Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) 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 salariée ou tout salarié bénéficiant de la clause 15.03 se croyant lésé 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 du paragraphe 3 de la section II - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, des informations relatives à un remplacement 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 salariées ou salariés, 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 salariées ou salariés, 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 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 remplacement;
- ? ordonner au SRMO de remplacer la salariée ou le salarié lésé 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 remplacement 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'APTMQ 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 salariées ou salariés 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 remplacement de salariées ou salariés 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 remplacement ne sont pas conciliables;
 - c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une salariée ou d'un salarié 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 MSSS a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par les SRMO, les comités paritaires régionaux et national et par les arbitres ou président.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE AU COMITÉ SUR LA MAIN-D'OEUVRE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

Le Comité sur la main-d'oeuvre en technologie médicale poursuit ses travaux. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente vise non seulement le Comité directeur sur l'organisation des laboratoires mais tout autre comité qui exercerait les mêmes fonctions que ce dernier et qui serait appelé à le remplacer.

LE MANDAT DU COMITÉ

En tenant compte des champs de pratique professionnelle et des actes délégués, ce comité aura pour mandat de:

A- Prendre connaissance et faire l'examen:

- de l'impact sur la main-d'oeuvre des divers modes d'organisation du travail et des changements technologiques;
- des différents changements technologiques potentiels dans le domaine de l'analyse biomédicale;
- des besoins de main-d'oeuvre actuels et futurs ainsi que les besoins en terme de développement des ressources humaines ainsi que des budgets qui peuvent y être reliés;
- de prospective de nouveaux champs professionnels;
- des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, réorganisation des laboratoires, les développements médicaux, l'accessibilité aux services publics, etc);
- des sujets qui font l'objet des travaux du Comité directeur sur les laboratoires en autant qu'ils sont susceptibles d'avoir un impact sur la main-d'oeuvre en technologie médicale;

et à cette fin:

- assurer la liaison avec le Comité directeur sur l'organisation des laboratoires;
- obtenir du Comité directeur sur l'organisation des laboratoires
 - un compte rendu des travaux déjà effectués;
 - la liste des sujets qui seront discutés;
 - l'échéancier prévu à cette fin;

- de toute information pertinente.
- B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux régies régionales, aux établissements et aux parties négociantes et, le cas échéant, au Comité directeur sur les laboratoires, tous les avis qu'il jugera à propos de faire.

A défaut d'unanimité sur ces avis, l'une ou l'autre des parties membres du présent comité pourra acheminer, par la voie du comité, ses propres avis.

LA COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité sur la main-d'oeuvre en technologie médicale sera composé:

- de trois (3) personnes désignées par le ministère, par les régies régionales et par les associations d'établissements concernées;
- de trois (3) personnes désignées par l'APTMQ;
- de personnes choisies par les deux parties pour leur expertise.

LE FONCTIONNEMENT ET LE PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ

Le Comité se rencontre dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective afin de définir ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, son plan de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 9
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DES TITRES D'EMPLOI

Les parties conviennent de créer un comité composé de deux (2) personnes représentant la partie patronale et de deux (2) personnes représentant l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ).

Le mandat de ce comité est de mettre à jour les libellés des titres d'emploi et de faire des recommandations aux parties négociantes au plus tard le 31 janvier 2001.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION ET 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 11
RELATIVE AUX RÉORGANISATIONS VISANT
LES SERVICES DE LABORATOIRE

Lors de réorganisations visant les services de laboratoire susceptibles d'entraîner plusieurs mises à pied, le comité prévu à la clause 14.07 peut s'adjoindre des personnes ressources de la régie régionale pour étudier, analyser et dégager les avenues potentielles d'utilisation de la main-d'oeuvre en technologie médicale.

LETTRE D'ENTENTE NO 12
RELATIVE AUX RÉORGANISATIONS VISANT
LES SERVICES DE LABORATOIRE

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 1^{er} 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 bénéficiaire 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 1^{er} 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 3^e 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 24^e mois d'exonération est présumé invalide une 3^e 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 1^{er} 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 du 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 4^e 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 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 1^{er} 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 équivalant 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalant 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 lettre d'intention 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 :

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

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

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 :

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

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

- 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 4^e 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 65^e 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 65^e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalant 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 :

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

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 65^e 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 1^{er} 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

SUR 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 V
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 date d'entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires 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 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 prestations supplémentaires d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, 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 et 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.