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 (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.

1.03 (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).

1.04 (2223) **Technologiste médical (titre réservé) [(1)]**
Technicien de laboratoire médical diplômé
Technologiste médicale (titre réservé) [(1)]
Technicienne de laboratoire médical diplômée

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

(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.

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 Dispositions spéciales concernant les techniciens ou techniciennes admissibles à la certification (technicien ou technicienne "B")

Personne qui, à partir de procédés et de méthodes d'analyses connus, accomplit sous la surveillance d'un ou d'une technologiste médical ou médicale ou d'un technicien ou une technicienne de laboratoire médical diplômé divers types d'analyses et/ou travaux normalement dévolus à un ou une technologiste médical ou médicale ou à un technicien ou une technicienne de laboratoire médical diplômé et ce, dans une ou plusieurs disciplines pouvant exister à l'intérieur d'un laboratoire de biologie médicale.

Ce titre d'emploi comprend le salarié ou la salariée qui était classifié dans la convention collective 1975-78 comme technicien ou technicienne admissible à la certification (technicien ou technicienne "B").

Toutefois, après le 30 juin 1978, aucun salarié ou aucune salariée actuellement au service de l'Employeur ou qui le deviendra par la suite ne pourra demander à être classifié à l'intérieur de ce titre d'emploi à moins d'avoir assumé les fonctions ci-haut décrites auprès d'un centre hospitalier du Québec et d'avoir été reconnu et rémunéré comme tel par son Employeur précédent.

ARTICLE 2
SALAIRES

2.01 (3225) L'Employeur paie à la technicienne ou au technicien "B" pour une (1) semaine régulière de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) le salaire ci-après prévu:

Échelle salariale: Groupe 341 .....36,25 heures

Échelon	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 ($)
01	479,23	486,48	498,80	511,13	523,81
02	494,45	501,70	514,39	527,08	540,13
03	509,68	517,29	530,34	543,75	557,53
04	524,54	532,51	545,93	559,70	573,84
05	540,85	548,83	562,60	576,74	591,24
06	557,16	565,50	579,64	594,14	609,00
07	574,56	583,26	597,76	612,63	627,85
08	592,33	601,39	616,25	631,84	647,79

2.02 (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 (1) semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures le salaire ci-après prévu:

Échelle salariale: Groupe 204 .....35 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

2.03 (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 240 .....35 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

2.04 (2229) 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 200 .....35 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

ANNEXE 2

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I
DÉFINITIONS

1.01 Aux fins de la présente annexe, on entend par:

1- **Personne à charge:**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 1.04 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la salariée ou le salarié. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

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 salariée ou du salarié, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la salariée ou le salarié.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ou du salarié ne lui enlève pas son statut de personne à charge 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 salariée ou le salarié.

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 salariée ou le salarié sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une salariée ou un salarié déjà couvert 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 Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Taqpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq et Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, 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 Havre 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 Havre 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 salariée ou le salarié travaillant dans un (1) 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 salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur 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 salariée ou du salarié sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

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

2.05 Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour le même Employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée ou au salarié avec personne(s) à charge, s'il y a une (1) ou des personne(s) à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne(s) à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme "personne à charge" de la clause 1.01 de la section I de la présente annexe.

2.06 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 salariée ou le salarié et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence

rémunérés de plus de trente (30) jours La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la salariée ou le salarié 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.

SECTION III
AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'Employeur assume les frais suivants de toute salariée ou tout salarié recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé 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 salariée ou du salarié déplacé et de ses personnes à charge;

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

- deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque 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 s'il y a lieu.

3.02 La salariée ou le salarié n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il 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 salariée ou le salarié admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) de la clause 3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la salariée ou le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que son conjoint ou sa 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 salariée ou du salarié: 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 salariée ou du salarié: du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée ou du salarié: 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 salariée ou un salarié obtient un 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 salariée ou au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il 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 et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la salariée ou du salarié recruté 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 salariée ou le salarié est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 1.04 de la convention collective, travaillent pour le même Employeur, une ou un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

3.06 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au sous-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 salariée ou le salarié.

SECTION IV
SORTIES

4.01 L'Employeur assume directement ou rembourse à la salariée ou au salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et ses personnes à charge:

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les salariées ou salariés sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les salariées ou salariés avec personne(s) à charge;

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

Le fait que la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, 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 sous-alinéas a) et b) de la clause 4.01, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résident ou la conjointe non résidente ou par un membre non résident de la famille pour rendre visite à la salariée ou au salarié habitant une des régions mentionnées à la clause 1.02 de la présente annexe.

4.03 Lorsqu'une salariée ou un salarié ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué 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 salariée ou le salarié doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou 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 salariée ou au salarié lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence dans le cadre de la clause 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

4.05 Une salariée ou un salarié originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec un conjoint ou une conjointe des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 4.01 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 1.04 de la convention collective.

SECTION V
REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

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

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par l'Employeur applicable à l'ensemble des salariées et salariés.

SECTION VI
DÉCÈS DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ

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

SECTION VII
TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La salariée ou le salarié qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuaq, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi 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 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 salariée ou au salarié une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 À compter de l'année 2000, la salariée ou le salarié bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu à la clause 7.01, a droit annuellement au 1er mars de chaque année, 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 SALARIÉE OU DU SALARIÉ

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariées ou salariés 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 salariée ou au salarié, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié 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

11.01 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 salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste prévues à la section II;

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

- le nombre de sorties lorsque le conjoint de la salariée ou la conjointe du salarié 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.

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

ANNEXE 3

RELATIVE AUX CLSC QUI ONT DES LETTRES PATENTES LEUR CONSACRANT PLUS D'UNE VOCATION

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective et des annexes particulières s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux salariées ou salariés oeuvrant dans des centres d'activités dont les activités ne sont pas spécifiques à la vocation d'un CLSC.

ARTICLE 2
REPAS, LOGEMENT, VESTIAIRE, UNIFORME

Repas

2.01 Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou du salarié, ou si la salariée ou le salarié peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur du délai prévu à la clause 33.03, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La salariée ou le salarié qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce mais un service complet n'excédera pas:

Déjeuner:	1,75 $
Dîner:	4,00 $
Souper:	4,00 $

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées ou salariés qui payaient des taux de 1,60 $, 3,65 $, 3,65 $ pour les repas.

Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés à la clause précédente, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

L'Employeur fournit également un repas à la salariée ou au salarié travaillant sur le quart de nuit.

Vestiaire

2.02 L'Employeur fournit aux salariées ou salariés des casiers sous clef pour le dépôt de leurs vêtements.

Uniformes

2.03 L'Employeur continue à fournir à ses salariées ou salariés les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.

2.04 Lorsque l'Employeur exige des uniformes, il s'engage à les fournir.

ANNEXE 4

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES OU SALARIÉS À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

Les conditions suivantes s'appliquent aux salariées ou salariés qui, à la date de la signature de la présente convention, sont titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit.

1.01 La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié, 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;

f) journée additionnelle de congé payé prévue à la clause 1.01 de la présente annexe.

---

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

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 [(1)], de 1,4 jour pour la salariée ou le salarié 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, l'accumulation des congés de maladie prévue à la clause 21.31 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

La salariée ou le salarié 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 [(2)], calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [(1)].

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 [(1)].

Au moment du paiement des jours de congés de maladie visés à la clause 21.32, l'Employeur précise à la salariée ou au salarié, 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 salariée ou le salarié visé à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée ou le salarié.

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

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

1.07 La salariée ou le salarié visé par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue à la clause 29.01 1-B), sauf lorsqu'elle ou il effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

---

(1) La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une salariée ou un salarié 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.

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

ANNEXE 5

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

Nom du titre d'emploi	Numéro de titre d'emploi
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
Technicienne ou technicien "B"	3225

ANNEXE 6

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 assujetti à la présente démarche.

   Les analyses de laboratoire requises ponctuellement ne sont pas assujetties 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 salariée 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 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 au paragraphe 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 2

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 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 au plus tard 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

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 postscolaire.

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 postscolaire, ces ajustements commenceront à s'appliquer à compter du 1er janvier 2001. Ces ajustements pourront être faits progressivement, à compter de cette date en quatre (4) redressements annuels égaux.

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 48 (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 48 (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 48.06 à 48.17 et 48.19 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 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:

a) 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.

b) La semaine régulière de travail des salariées ou salariés travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) 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 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:

- 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 7

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 8

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 49 (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 9

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 replacement 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 replacement 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 replacement 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 replacement 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 replacement 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 replacés 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 salariées ou salariés 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 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 replacés;

  - les salariées ou salariés qui ne sont toujours pas replacés.

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 replacé, toutes les informations relatives à un replacement.

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 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 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 48 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 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 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'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 replacement 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 replacement 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 48 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 10

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 11

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 12

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION ET DE RÉORGANISATION

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 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 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 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 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 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 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 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 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 :

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 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 :

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

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 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 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

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.